



PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUN PAPER SOURCE

Wasis^{1*}, Joko Muji²

^{1,2}Program Studi Manajemen, STIE PGRI Dewantara Jombang
 Email Korespondensi*: wasis.dewantara@gmail.com

Abstrak	Info Artikel
<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan sebanyak 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, jenis dan sumber data primer dan data sekunder; metode pengumpulan data dengan cara observasi, angket dan dokumentasi dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas serta teknik analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t. Hasil analisis menunjukkan kompetensi, kompensasi dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sun Paper Source.</i></p>	<p>Diajukan: 2-3-2024 Diterima: 6-5-2024 Diterbitkan : 25-05-2024</p> <p>Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan</p> <p>Keywords: Competency, Compensation, Training and Employee Performance</p>
<p>Abstract</p> <p><i>This research aims to determine the effect of competency, compensation and training on employee performance. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population used was 35 employees. The sampling technique uses saturated samples, types and sources of primary and secondary data, data collection methods using observation, questionnaires and documentation using validity and reliability tests as well as multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing using the t test. The results of the analysis show that competency, compensation and training are able to improve employee performance at PT. Sun Paper Source.</i></p>	
<p>Cara mensitasi artikel: Wasis, W., & Muji, J. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Paper Source. <i>IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy</i>, 2(2), 205-312. https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN</p>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia adalah yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan mutu sumber daya manusia semakin mendesak seiring dengan dinamika lingkungan yang terus berubah. Ini didukung oleh pendapat Suwatno & Priansa (2011) menjelaskan bahwa sumber daya manusia selalu memegang peranan aktif dan dominan setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi tujuan. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional pada bidang pekerjaan yang ditanganinya.

PT. Sun Paper Source merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang kertas. Untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas, selayaknya karyawan memberikan kinerja yang sebaik mungkin. Kinerja karyawan di Departemen QC

Converting saat ini cenderung menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena komplain dari pelanggan yang semakin meningkat, sehingga haal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Sun Paper Source menunjukkan kurang maksimal.

Kompetensi merupakan faktor yang memudahkan peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu yang memungkinkannya melaksanakan tugasnya dengan tekun dan sikap yang kondusif dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan pengetahuan khusus tenaga kerja di bidangnya masing-masing. Alhasil, usaha tekun karyawan membuahkan hasil pada tingkat tertentu (Rizki & Sulistyan, 2020). Kompetensi memiliki dampak positif terhadap hasil kerja karyawan (Hajiali et al., 2022). Menurut Saputra et al (2024) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kemahiran kerja harus dicapai secara internal di dalam organisasi. Individu yang memiliki kompetensi kerja menunjukkan bakat yang kuat dalam melaksanakan tugas dan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk berhasil mencapai tujuan kerja yang ditetapkan oleh Pusdikhanudnas Surabaya. Hal ini dapat memotivasi anggota untuk terus memajukan pelaksanaan tugas yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain kompetensi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka dapatkan. Kompensasi menurut Sutrisno (2020:187) adalah segala jenis penghargaan berupa uang atau tidak uang yang diberikan kepada karyawan dengan baik dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Enny (2019:37) mengartikan kompensasi sebagai suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya dan bekerja di perusahaan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:224), kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini didukung dengan penelitian Atikabudi et al (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan juga harus diberikan pelatihan dalam mengembangkan kinerjanya. Pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik saat ini maupun di masa depan masa depan dengan perkembangan saat ini. Namun, beberapa karyawan mungkin lebih termotivasi untuk melaksanakannya pekerjaan sendiri, sehingga mengurangi produktivitas organisasi. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah seperti Dalam hal ini, suatu organisasi harus menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan bagi para anggotanya. Pendidikan dan program pelatihan yang terstruktur secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal dan mempertahankan organisasi di antara para pesaing. Pendidikan dan pelatihan sama saja pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan kerja teknis dan manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilaksanakan di kelas dalam waktu yang lama, dan biasanya menjawab berbagai permasalahan yang ada di perusahaan (Saputra et al, 2024).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi,

kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sun Paper Source. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Departemen QC Converting PT. Sun Paper Source sebanyak 35 pegawai dengan teknik pengambilan sampel yaitu samling jenuh. Jenis dan sumber data primer juga data sekunder. Pengumpulan data dengan cara angket, observasi serta dokumentasi dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis serta uji t dengan bantuan SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43708464
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.466

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS (diolah, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan metode Komogrov-Smirnov diatas, diperoleh hasil signifikan dari uji normalitas, sebesar 0.466 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

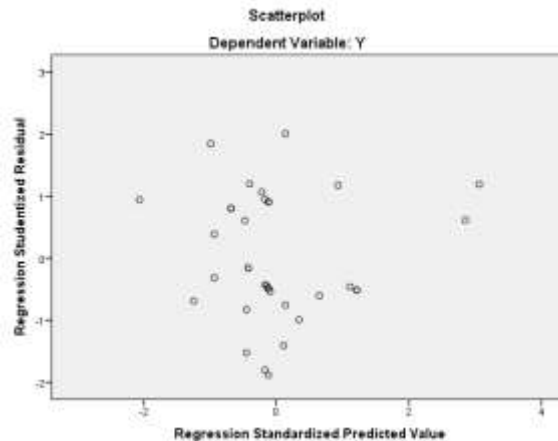
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VF
1	Kompetensi	0.872	1.147
2	Kompensasi	0.873	1.148
3	Pelatihan	0.872	1.147

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 0.1 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas-Scatterplot

Sumber: Data SPSS (diolah, 2024)

Grafik diatas menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat dikatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas, dan model regresi tersebut layak digunakan untuk prediksi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

	dU	dL	DW	Keputusan
Nilai	1.584	1.343	2.095	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data SPSS (diolah, 2024)

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak $n = 35$, k (jumlah variabel independent) = 3. Nilai $dL = 1.343$ lebih kecil dari Nilai $DW = 2.095$ dan lebih besar dari Nilai $dU = 1.584$. Maka pengambilan keputusan dapat disimpulkan tidak terdapat masalah atau tidak terjadi autokorelasi.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.486	1.908		.255	.801
1 X1	.430	.116	.482	3.715	.001
X2	.521	.13	.542	4.126	.000
X3	.392	.127	.400	3.086	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS (diolah, 2024)

$$Y = 0.486 + 0.431 X_1 + 0.521 X_2 + 0.392 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 0.486 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel kompetensi, kompensasi dan pelatihan dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan adalah 0.486
2. Hasil dari koefisien b1 (X1) atau koefisien variabel Kompetensi bernilai positif sebesar 0.430 sehingga Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Sun Paper Source.
3. Hasil dari koefisien b2 (X2) atau koefisien variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0.521 sehingga kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Sun Paper Source.
4. Hasil dari koefisien b3 (X3) atau koefisien Pelatihan bernilai positif sebesar 0.392 sehingga Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, semakin banyak Pelatihan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan di PT. Sun Paper Source.

C. Uji Hipotesis dengan Uji Persial atau Uji t

1. Uji hipotesis pertama (H1)

Berdasarkan tabel 4. nilai t hitung diperoleh pada variabel Kompetensi sebesar 3.715 > nilai t tabel sebesar 2,037, sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0.001 < 0,05 maka hipotesis pertama atau H1 diterima atau dapat dikatakan dugaan penelitian bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja terbukti secara positif dan signifikan.

2. Uji hipotesis pertama (H1)

Berdasarkan tabel 4. nilai t hitung diperoleh pada variabel kompensasi sebesar 4.126 > nilai t tabel sebesar 2,037, sedangkan nilai signifikasinya sebesar 0.000 < 0,05 maka hipotesis pertama atau H2 diterima atau dapat dikatakan dugaan penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja terbukti secara positif dan signifikan.

3. Uji hipotesis kedua (H2)

Pada variabel Pelatihan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3.086 > nilai t tabel sebesar 2,037, sedangkan nilai signifikasi Pelatihan sebesar 0.004 < 0,05 maka hipotesis kedua atau H3 diterima atau dapat dikatakan dugaan penelitian bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja terbukti secara positif dan signifikan.

D. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 ^a	.630	.601	1.481	2.095

Sumber: Data SPSS (diolah), 2021

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0.630 hal ini berarti bahwa Kompetensi, kompensasi dan Pelatihan berperan baik dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Sun Paper Source yaitu sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dst.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti secara positif dan signifikan artinya semakin karyawan memiliki kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kompetensi dan kecanggihan pengembangan sumber daya manusia akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan

Hal ini sesuai dengan penelitian (Faidal, M Isa Anshori, 2011); Agustina & Anshori, M (2024) bahwa kompetensi karyawan mempunyaipengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang diukur dengan item karyawan mampu menghasilkan produk yang memiliki keunggulan bersaing mempunyai nilai item tertinggi, karyawantelah berkontribusi pada usahanya.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti secara positif dan signifikan artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kompensasi yang tepat dan adil dalam mendukung motivasi dan kinerja karyawan di dalam organisasi. Dengan demikian, manajemen perusahaan dapat menggunakan hasil ini sebagai dasar untuk mengembangkan strategi kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armansyah et al., (2021), Yurianto, (2021); Muqtafin et al (2024); Damayanti (2024) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti secara positif dan signifikan artinya semakin tinggi pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pelatihan merupakan kegiatan yang membangkitkan dan mengembangkan etos kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja dalam kapasitas tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa pelatihan itu merupakan suatu pelatihan proses untuk mengembangkan suatu pengetahuan yang sesuai standar organisasi sehingga nanti bisa diterapkan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya

Menurut temuan Hadjri & Perizade (2018); Lukman et al (2024) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Andayani & Makia (2016) menunjukkan bahwa pelatihan staf berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti secara positif dan signifikan artinya semakin karyawan memiliki kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti secara positif dan signifikan artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti secara positif dan signifikan artinya semakin tinggi pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Agustina, F., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82-93.
- Andayani, S. M., & Makian, P. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studinpada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 41
- Armansyah, A., Yuritanto, Y., & ... (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi ...*, 1(12), 2665-2668. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/429>
- Atikabudi, R.A., Riyadi, S., Sumiati. (2024). The Influence of Compensation, Competency, and Work Environment on Employee Performance with Work Engagement as a Moderating Variable at DPRKPP of Surabaya. *International Journal Of Social Science Humanity & Management Research Volume 03 Issue 03 March 2024 DOI: 10.58806/ijsshmr.2024.v3i3n08, Impact Factor: 5.342 Page No. 353-359*
- Damayanti, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Hotel XYZ di Padang dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Revenue Manuscript*, 2(1), 84-93.
- Eko Widodo, Suparno.(2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.

- Hadjri, M. I., & Perizade, B. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142-152
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lukman, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1007-1017.
- Muqtafin, M., Basyid, A., & Marsudi, M. (2024). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP SUKSES MANDIRI. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 657-660.
- Noviantoro, djatmiko. (2009). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk. Medan). *Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara*.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P.* Jakarta: Erlangga.
- Saputra, R. A., Setyadi, M. C. S., & Supriadi, B. (2024). The Influence of Competence, Training, and Career Development on the Performance Members of Hanudnas Pusklat Surabaya. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(1), 134-143.
- Sastrohadiwiryo, S dan A. H. Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sulistyan, R. B., Paramita, R. W. D., Setyobakti, M. H., Rizal, N., & Lukiana, N. (2020). Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress. *Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development*. <https://doi.org/10.4108/eai.13-10-2020.2303710>
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta. (2011).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada Jakarta
- Yuritanto dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665-2668