

Determinan Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Riau Daratan

Faradiba Salsabila¹, Annie Mustika Putri², Agustiawan Agustiawan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

Korespondensi penulis: faradibasalsabilaa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation, work motivation, and competence on the performance of employees of PT Telkom Witel Ridar. The sample in this study was all employees of PT Telkom Witel Ridar, totaling 56 people. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The data analysis method used is multiple linear analysis, and the data is processed using SPSS Version 24 software. Partial research results show that work motivation variables affect employee performance. Meanwhile, compensation and competency variables have no effect on employee performance. And the results of the study simultaneously show that compensation, work motivation, and competence have a joint effect on employee performance.

Keywords: *employee performance, compensation, work motivation, competence.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Ridar. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Telkom Witel Ridar yang berjumlah 56 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, data diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 24. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kinerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja, kompetensi.

1. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan demi mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan dari perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal (Yuningsih, 2002).

Kinerja merupakan salah satu ukuran efektivitas atau pencapaian tujuan organisasi. Dalam mengukur kinerja seorang pegawai atau manajer, diperlukan standar pengukuran untuk penerapan standar yang diperlukan untuk mengetahui kinerja pegawai apakah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, serta melihat besarnya penyimpangan kinerja, dengan cara membandingkan hasil pekerjaan yang sebenarnya sesuai dengan yang diharapkan (Noermijati, 2013). Kinerja sebagai perwujudan seorang pegawai sebagai suatu prestasi sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan dan periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi/perusahaan.

PT Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi (witel) Riau Daratan selanjutnya disebut PT Telkom Witel Ridar adalah perusahaan penyedia jasa informasi komunikasi dan penyedia jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) terbesar di Indonesia. Telkom sebagai

perusahaan infocom menyediakan keragaman produk jasa yang meliputi *Fixed Phone* (Telkom Phone), *Mobile Phone* (Telkomsel), *Network and Interconnection* (Telkom Intercarier), Data dan Internet, dan *Fixed Wireless Access* (Telkom Flexi). Kepemilikan saham Telkom saat ini yang dimiliki Pemerintah RI adalah sebesar 52,09% sedangkan 47,91% dimiliki oleh publik. PT Telkom Indonesia Tbk sebagai emiten telekomunikasi terbesar di Indonesia baru saja mengumumkan perolehan laba mereka pada periode kuartal III/2022. Tercatat perolehan laba bersih PT Telkom Indonesia Tbk sebesar 16,58 triliun atau turun sebesar 12,14%, angka ini mengalami penurunan dari periode yang sama pada tahun sebelumnya yakni sebesar 18,87 triliun. Penurunan laba bersih ini tidak sejalan dengan pendapatan yang justru bertumbuh meskipun tipis yakni sebesar 2,67% menjadi 108,87 triliun dari yang sebelumnya 106,04 triliun.

PT Telkom Witel Ridar setiap tahunnya mengalami perubahan jumlah karyawan, setiap tahun ada penambahan atau pengurangan. Ada karyawan baru, maupun karyawan tetap serta ada yang resign. Dapat dilihat pada tabel jumlah karyawan pada PT Telkom Witel Ridar dalam 4 tahun terakhir, berikut ini :

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2019	103
2.	2020	75
3.	2021	63
4.	2022	60

Sumber : HR PT Telkom Witel Ridar 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari tahun ketahun jumlah karyawan PT Telkom Witel Ridar mengalami penurunan dari tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 1,37 % dan pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 1,19%. Hal ini diindikasikan karena kinerja karyawan menurun.

Agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, maka perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan, (Dessler, 2015).

Berdasarkan dari hasil data penilaian yang telah dilakukan terhadap penilaian kinerja bahwa pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan karena menurunnya produktivitas karyawan. Karena seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kompensasi dan motivasi kerjanya terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi dan tercapai. Memberikan kompensasi kepada para karyawan, perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2007). Hingga saat ini jumlah karyawan yang ada di PT Telkom Witel Ridar adalah berjumlah 60 orang (hingga bulan Februari 2023). Ketika kinerja dari suatu perusahaan akan turun, maka akan mempengaruhi stabilitas perusahaan dan profit, termasuk pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri. Hasil kinerja yang dimiliki oleh karyawan masih harus ditingkatkan lagi agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. (Data Olahan, 2022)

PT Telkom Witel Ridar belum maksimal dan masih hanya mencapai predikat baik dan prediket kurang. Namun berbeda dengan keinginan perusahaan yang mengharapkn bahwa semua karyawan harus lebih disiplin lagi sehingga dalam evaluasi penilaian kinerja akan menghasilkan karyawan dengan predikat istimewa atau setidaknya tetap diposisi predikat baik sekali. Penilaian kinerja karyawan ini tentu berdampak kepada kinerja organisasi, karena kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana karyawan secara individu berkerja. Kinerja organisasi pada PT Telkom Witel Ridar ini juga cenderung mengalami penurunan kinerja organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Actual performance atau dalam terjemahan Indonesia nya yaitu kinerja karyawan adalah dimana suatu perusahaan dapat mengukur seberapa tinggi hasil dan proses yang telah atau akan dicapai suatu kegiatan (Sunarka et al, 2019). Menurut Ismail dan Sudarmadi (2019) bahwa kinerja adalah sesuatu yang akan diperoleh seseorang ataupun sekelompok orang, tergantung dengan apa yang dikerjakan oleh masing-masing pekerja dalam usahanya dalam menyelesaikan tujuannya tersebut. Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan pada beberapa kalimat diatas maka dapat dijabarkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan adalah kinerja karyawan yang baik yaitu karyawan yang bermotivasi tinggi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, dan selalu membantu untuk mencapai setiap tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma, (2001) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

KOMPENSASI

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Handoko dan Septawan (2014) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Menurut Flippo (*Principle of Personal Management*) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan upah atau balasan dari yang dikerjakannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerja terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

MOTIVASI KERJA

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upaya nya untuk mencapai kepuasan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Berdasarkan kutipan diatas dapat dikatakan bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja para karyawan yaitu dengan melakukan tindakan yang dapat memicu keinginan karyawan tersebut, sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal dan pada dasarnya akan saling menguntungkan kedua belah pihak yaitu bagi karyawan dan perusahaan.

KOMPETENSI

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik Sutrisno (2017). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu

pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan Trisuhendri (2019). Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan Moehariono (2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan budhi, 2010).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk mencari hubungan suatu variabel terhadap variabel lainnya bukan perbandingan (Sugiyono, 2017)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga setiap anggota populasi memiliki hak yang sama untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Data diperoleh dari kuesioner yang telah disebar kepada semua karyawan PT Tlkom Witel Ridar melalui *geogle form*. Waktu penelitian dilaksanakan pada 13 Februari 2023 -21 Februari 2023. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT Telkom Witel Ridar yang berjumlah 60 orang.

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti. Analisis data penelitian ini akan dimulai dengan melakukan uji validitas dan realibilitas pada kuesioner yang telah didapatkan dari responden yang telah menjawab pertanyaan- pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner. Dari hasil kuesioner yang didapatkan akan dianalisis menggunakan pengolahan data dengan komputer melalui program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 24.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang dimiliki dan disajikan dalam bentuk table dengan penjelasan singkat agar lebih mudah dipahami. Pada tabel berisi mengenai jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, mean, modus dan standar deviasi.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	56	27,00	50,00	42,3929	5,58139
Motivasi Kerja	56	36,00	50,00	42,7857	3,99415
Kompetensi	56	19,00	30,00	26,4286	2,85948
Kinerja Karyawan	56	33,00	45,00	39,3929	3,16618
Valid N (listwise)	56				

4.1.2 Uji Validitas Data

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
XI	X1.1	0,782	0,263	Valid
	X1.2	0,740		Valid
	X1.3	0,799		Valid
	X1.4	0,668		Valid
	X1.5	0,816		Valid
	X1.6	0,811		Valid
	X1.7	0,763		Valid
	X1.8	0,751		Valid
	X1.9	0,791		Valid
	X1.10	0,666		Valid
X2	X2.1	0,779	0,263	Valid
	X2.2	0,648		Valid
	X2.3	0,622		Valid
	X2.4	0,637		Valid
	X2.5	0,721		Valid
	X2.6	0,652		Valid
	X2.7	0,614		Valid
	X2.8	0,661		Valid
	X2.9	0,685		Valid
	X2.10	0,620		Valid
X3	X3.1	0,707	0,263	Valid
	X3.2	0,705		Valid
	X3.3	0,756		Valid
	X3.4	0,743		Valid
	X3.5	0,748		Valid
	X3.6	0,719		Valid
Variabel Y				
Y	Y.1	0,590	0,263	Valid
	Y.2	0,346		Valid
	Y.3	0,570		Valid
	Y.4	0,696		Valid
	Y.5	0,636		Valid
	Y.6	0,483		Valid
	Y.7	0,642		Valid
	Y.8	0,563		Valid
	Y.9	0,648		Valid

4.1.3 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's - Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,916	Reliabel
Motivasi Kerja	0,870	Reliabel
Kompensasi	0,885	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,704	Reliabel

Dari Tabel 4.1.3 Uji Reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's - Alpha* untuk masing-masing variabel > 60 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh data reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09726993
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,051
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dari Tabel 4.2.1 Uji Normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Hal ini dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Constant		
Kompensasi	0,587	1,703
Motivasi Kerja	0,399	2,509
Kompetensi	0,561	1,783

Dari Tabel 4.2.2 Uji Muktikolinieritas diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas yang berat.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas
Variabel Penelitian

	Significant
Constant	0,249
Kompensasi	0,144
Motivasi Kerja	0,461
Kompetensi	0,632

Dari Tabel 4.2.3 Uji Heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

4.3 Uji Regresi Linear Berganda

	B	Std. Error	Std. Coefficient Beta	t	Sig.
(Constant)	13,711	3,250		4,218	0,000
Kompensasi	0,176	0,068	0,310	2,582	0,013
Motivasi kerja	0,256	0,115	0,323	2,222	0,031
Kompetensi	0,275	0,136	0,248	2,026	0,048

Berdasarkan Tabel 4.3 Uji Regresi Linear Berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,711 + 0,176 X_1 + 0,256 X_2 + 0,275 X_3$$

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,711	3,250		4,218	,000
	Kompensasi	,176	,068	,310	2,582	,013
	Motivasi Kerja	,256	,115	,323	2,222	,031
	Kompetensi	,275	,136	,248	2,026	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,437	3	103,146	22,171	,000 ^b
	Residual	241,920	52	4,652		
	Total	551,357	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan Tabel 4.15 Uji simultan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Menunjukkan nilai $f^{hitung} 22,171 > f^{tabel} 3,175$ dan $sig 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,749 ^a	0,561	0,536	2,15692

Berdasarkan Tabel 4.4.3 Uji Koefisien Determinasi diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R^2 terletak dikolom *R Square* . Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,561$. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas, yakni kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 56,1% sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan.

4.5 PEMBAHASAN

4.5.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi memiliki nilai t^{hitung} dan signifikansi sebesar 2,582 dan 0,013, artinya nilai signifikansi variabel kompensasi lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$) dan memiliki arah hubungan yang positif. Selain itu, t^{hitung} lebih besar dari t^{tabel} ($2,582 > 2,007$). Sehingga variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama terdukung.

Kompensasi adalah penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan sumber daya manusia yang diberikan kepada suatu organisasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi yang semakin baik akan mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengikuti aturan perusahaan. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi dua faktor bahwa dengan adanya faktor motivasi yaitu prestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika kompetensi merupakan salah satu prestasi

pekerja, dalam hal ini pekerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan pekerjaannya dapat bekerja secara efektif, efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugasnya. Ainanur dan Tirtayasa (2018), Gilang dan Annisa (2018), Muslimat (2020), serta Bagia dan Krisnawati (2021) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi Kerja memiliki nilai t^{hitung} dan signifikansi sebesar 2,222 dan 0,031, artinya nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$) dan memiliki arah hubungan yang positif. Selain itu, t^{hitung} lebih besar dari t^{tabel} ($2,222 > 2,007$). Sehingga variabel motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua terdukung. Motivasi adalah motivasi seseorang untuk berperilaku menuju tujuan tertentu, dan sebagai bentuk motivasi internal dan eksternal untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi kerja yang rendah menyebabkan kinerja yang buruk. Kinerja karyawan yang buruk tidak mungkin menghasilkan hasil yang baik tanpa motivasi kerja, karena motivasi itu sendiri merupakan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi dua faktor, bahwa karyawan yang termotivasi dengan adanya faktor motivasi (motivator) dapat meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kreativitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fajrin dan Erri (2018), Astut dan Suhendri (2019), Roni dan Hasanudin (2020) dan Ma'rufi (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif. Dampak pada kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi memiliki nilai t^{hitung} dan signifikansi sebesar 2,026 dan 0,048, artinya nilai signifikansi variabel kompetensi lebih kecil dari 0,05 ($0,048 < 0,05$) dan memiliki arah hubungan yang positif. Selain itu, t^{hitung} lebih kecil dari t^{tabel} ($2,026 > 2,007$). Sehingga variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga terdukung.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Karyawan yang berkualitas tinggi dapat melakukan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi dua faktor yang menyatakan bahwa adanya salah satu faktor pendorong yaitu kinerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Jika kompetensi merupakan salah satu prestasi pegawai, maka dalam hal ini pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan pekerjaannya dapat berdaya guna, berhasil guna dan berdaya guna dalam pelaksanaan tugasnya. Ainanur dan Tirtayasa (2018), Gilang dan Annisa (2018), Muslimat (2020), serta Bagia dan Krisnawati (2021) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat nilai f^{hitung} 22,171 > f^{tabel} 3,175 kemudian dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keputusan H_0 ditolak karena $f^{hitung} > f^{tabel}$, yaitu $22,171 > 3,175$ dan nilai sig $< 0,05$ yaitu 0,000. Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) yang didapat sebesar 0,561 dan R-Square adalah 0,561 atau 56,1% Dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Ridar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Ridar. Responden pada penelitian ini berjumlah 56 orang. Selanjutnya telah dianalisis kesimpulannya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Ridar. Kompensasi yang semakin baik akan mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengikuti aturan perusahaan.
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Ridar. Karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diperoleh akan menimbulkan karyawan bermotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Ridar. Karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi, mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditentukan.
4. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Ridar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, H. Y. & Pamudji, S. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten Di Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Accounting* 1(2).
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ismail & Sudarmadi. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada). *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi* 3(1).
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Noermijati. 2013. Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Masa Kerja. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* 19(2).
- Septawan. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE Pers.
- Sunarka, D., Hartiyah, S., & Putranto, A. 2019. Pengaruh Analisis Laporan Keuangan Return on Investment, Efisiensi Biaya Operasional, Efisiensi Biaya Investasi, Rasio Kecukupan *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1).
- Sugiyono 2019. Statistika untuk Penelitian. Bandung CV Alfabeta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.