



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT KEGIATAN BELAJAR
MASYARAKAT TANDA GENAP JAKARTA**

SKRIPSI

Devira Linda Septyani

1702025069

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT KEGIATAN BELAJAR
MASYARAKAT TANDA GENAP JAKARTA**

SKRIPSI

Devira Linda Septyani

1702025069

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT TANDA GENAP JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Januari 2022

Yang Menyatakan,



(Devira Linda Septyani)
NIM. 1702025069

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : “PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT TANDA GENAP JAKARTA”



NAMA : DEVIRA LINDA SEPTYANI

NIM : 1702025069

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1

TAHUN AKADEMIK : 2021/2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian Skripsi:

Pembimbing I	Ahmad H. Abubakar, Drs., MM	
Pembimbing II	Pahman Habibie, SE., MM	

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka



Dr., Adityo Ari Wibowo, MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT TANDA GENAP JAKARTA

Yang disusun oleh :
Devira Linda Septyani
1702025069

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 12 Februari 2022

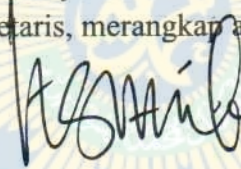
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr., Adityo Ari Wibowo, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Eti Rochaety, SE., MM.)

Anggota :



(Yusdi Daulay, SE., MM.)


Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA



Dr., Adityo Ari Wibowo, MM.



Dr. Zulpahmi., SE., M.Si

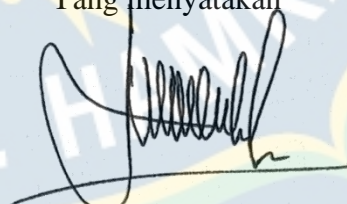
**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devira Linda Septyani
NIM : 1702025069
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas **Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT TANDA GENAP JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada Tanggal 12 Februari 2022
Yang menyatakan



(Devira Linda Septyani)

ABSTRAK

Devira Linda Septyani (1702025069)

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT TANDA GENAP JAKARTA

Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya kompetensi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, apabila tidak ada kompetensi kerja yang baik, maka karyawan tidak dapat bekerja sesuai standar kompetensi yang telah ditentukan. Selain itu kompensasi menjadi masalah yang sangat sensitif karena akan mendorong seseorang untuk bekerja, sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Untuk mengetahui bagaimana kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap. Dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap Jakarta.

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif ini dilakukan di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap Jakarta pada bulan Maret – April tahun 2021. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak

85 karyawan dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey yaitu menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Kemudian data diolah dengan perhitungan komputasi SPSS versi 22.0 dan dianalisis menggunakan analisis statistic deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap kompetensi adalah sebesar 81,69%; 2) nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap kompensasi adalah sebesar 67,38%; 3) nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,65%; 4) secara parsial, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. 0,000 dan koefisien korelasi sebesar 0,714; kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. 0,130 dan koefisien korelasi sebesar 0,166; 5) terdapat pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig, 0,000 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,659 (65,9%).

★ Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap, Kompetensi dan kinerja karyawan dinyatakan baik, sedangkan kompensasi dinyatakan cukup. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah, sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah. Secara simultan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat hubungan cukup atau sedang.

ABSTRACT

Devira Linda Septyani (1702025069)

THE EFFECT OF COMPETENCY AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE “PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYRAKAT TANDA GENAP JAKARTA”

The thesis Of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Business Faculty Of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Keywords: Competence, Compensation, Employee Performance

In essence, competence is directly related to employee performance, if there is no good work competence, then employees cannot work according to predetermined competency standards. In addition, compensation is a very sensitive issue because it will encourage someone to work, so that it has an influence on their performance. If the company does not provide compensation in accordance with the services provided by employees, then employee performance will decrease.

To find out how the competence, compensation and performance of employees at the Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap. And to find out how the influence of competence on employee performance, the effect of compensation on employee performance, as well as the influence of competence and compensation on employee performance at the Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap Jakarta.

This quantitative research with a descriptive approach was conducted at the Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap Jakarta in March – April 2021. The population and sample used in this study were 85 employees using non-probability sampling technique. Data was collected using a survey method, namely

using a questionnaire and literature study. Then the data was processed by computational calculations SPSS version 22.0 and analyzed using descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and the coefficient of determination (R^2).

The results showed that: 1) the average value of employee perceptions of competence was 81.69%; 2) the average value of employees' perceptions of compensation is 67.38%; 3) the average value of employee perceptions of employee performance is 74.65%; 4) partially, competence has an effect on employee performance with the value of Sig. 0.000 and a correlation coefficient of 0.714; compensation has no effect on employee performance with the value of Sig. 0.130 and a correlation coefficient of 0.166; 5) there is an influence between competence and compensation on employee performance with a value of Sig. 0.000 and Adjusted R Square of 0.659 (65.9%).

At Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap, the competence and performance of the employees are stated to be good, while the compensation is stated to be sufficient. Partially, competence has a positive and significant effect on employee performance and has a very low level of relationship, while compensation partially has a positive and insignificant effect on employee performance and has a very low level of relationship. Simultaneously, competence and compensation have a positive and significant effect on employee performance and have a moderate or moderate level of relationship.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap Jakarta”. Skripsi ini sepenuhnya telah saya susun dengan maksimal untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Untuk itu saya ingin berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
3. Bapak Sumardi, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M selaku Wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

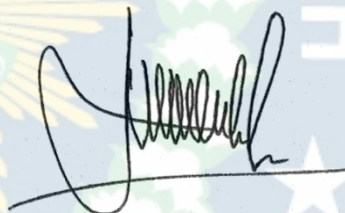
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Ahmad H. Abubakar, Drs., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, serta memberikan bimbingan dan saran-saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Pahman Habibie, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, serta memberikan bimbingan dan saran-saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah membimbing, memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat sehingga sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Kusuma Wicitra, S.E selaku Kepala Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap Jakarta.
11. Orang tua, kakak, adik dan keluarga yang selalu memberikan semangat, doa, motivasi dan dukungan dalam menjalani proses perkuliahan dari awal hingga sampai menyelesaikan skripsi ini.
12. Ravie Syauqi Akhmad yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan motivasi dalam menjalani proses perkuliahan dari awal hingga sampai menyelesaikan skripsi ini.

13. Yuliani Dwi Rahmawati Sofyan, Sishi Alrieza Zuhri, Siti Choiriah, Siti Nur Asiyah, Ratna Dwika Sari, Faisal Nur Rifardi, Serli Monika Dewi serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu memberikan semangat, motivasi, bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan yang telah kalian berikan. Akhir kata, mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau semua pihak.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 18 Januari 2022



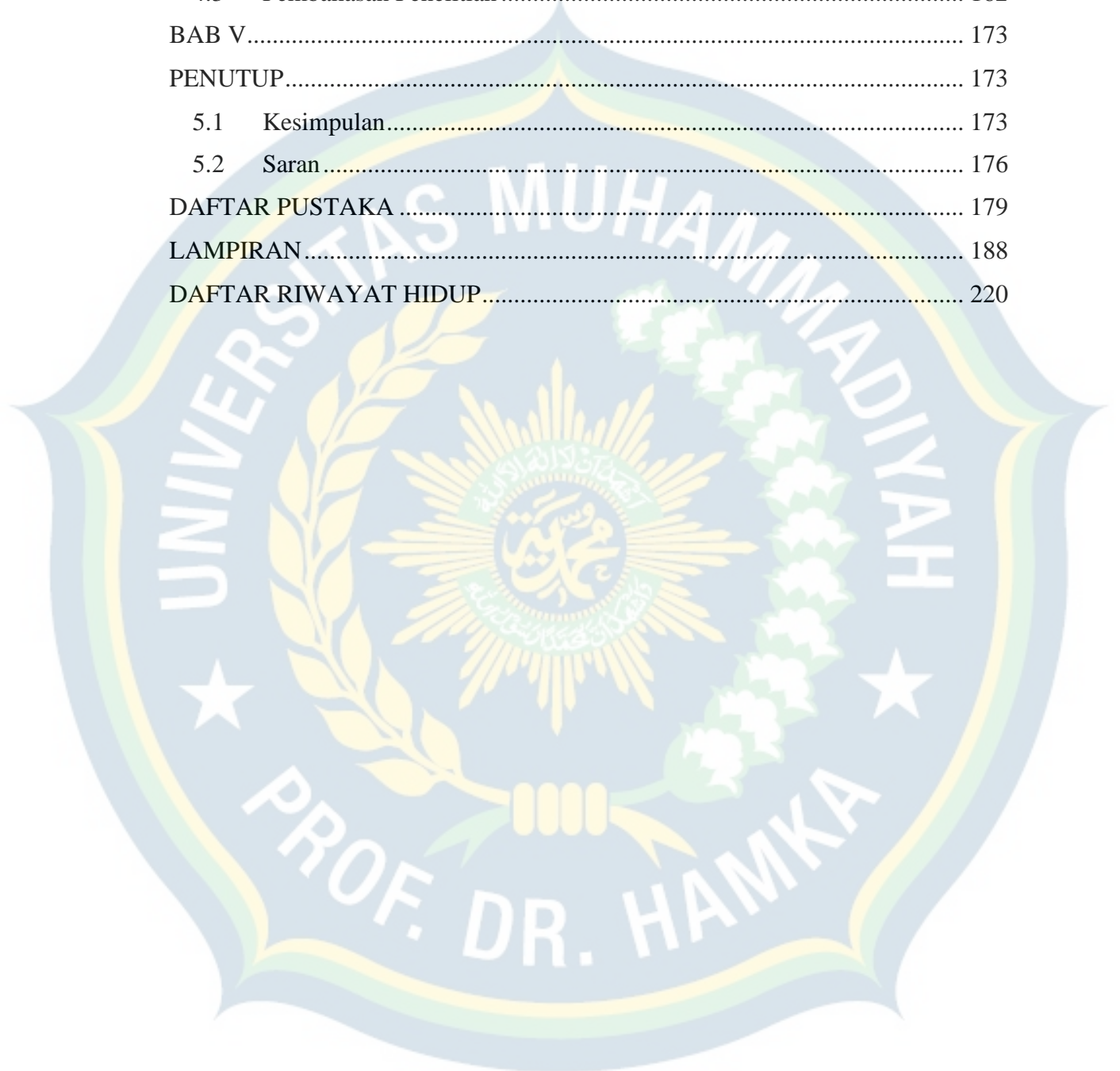
(Devira Linda Septyani)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	13
1.2.1 Identifikasi Masalah	13
1.2.2 Pembatasan Masalah	13
1.2.3 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II.....	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	16
2.2 Kajian Pustaka	66
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	66
2.2.2 Kompetensi	71
2.2.3 Kompensasi.....	77
2.2.4 Kinerja Karyawan	83

2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	89
2.4	Rumusan Hipotesis.....	90
BAB III		91
METODOLOGI PENELITIAN.....		91
3.1	Metode Penelitian.....	91
3.2	Operasional Variabel.....	92
3.3	Populasi dan Sampel	96
3.3.1	Populasi.....	96
3.3.2	Sampel.....	97
3.4	Teknik Pengumpulan Data	97
3.4.1	Tempat dan Waktu Penelitian	97
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	98
3.5	Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	98
3.5.1	Teknik Pengolahan.....	98
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	99
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	100
3.5.4	Analisis Statistik Deskriptif	103
3.5.5	Analisis Regresi Linier Berganda	104
3.5.6	Analisis Koefisien Korelasi.....	106
3.5.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	107
BAB IV		108
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		108
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	108
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	108
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	109
4.1.3	Struktur Organisasi PKBM Tanda Genap.....	109
4.1.4	Bisnis Utama PKBM Tanda Genap	111
4.1.5	Karakteristik Responden	112
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	115
4.2.1	Uji Kualitas Data.....	115
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	119
4.2.3	Analisis Statistik Deskriptif	125
4.2.4	Analisis Per Variabel.....	126

4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda	155
4.2.6	Analisis Koefisien Korelasi.....	158
4.2.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	161
4.3	Pembahasan Penelitian	162
BAB V.....		173
PENUTUP.....		173
5.1	Kesimpulan.....	173
5.2	Saran.....	176
DAFTAR PUSTAKA		179
LAMPIRAN.....		188
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		220



DAFTAR TABEL

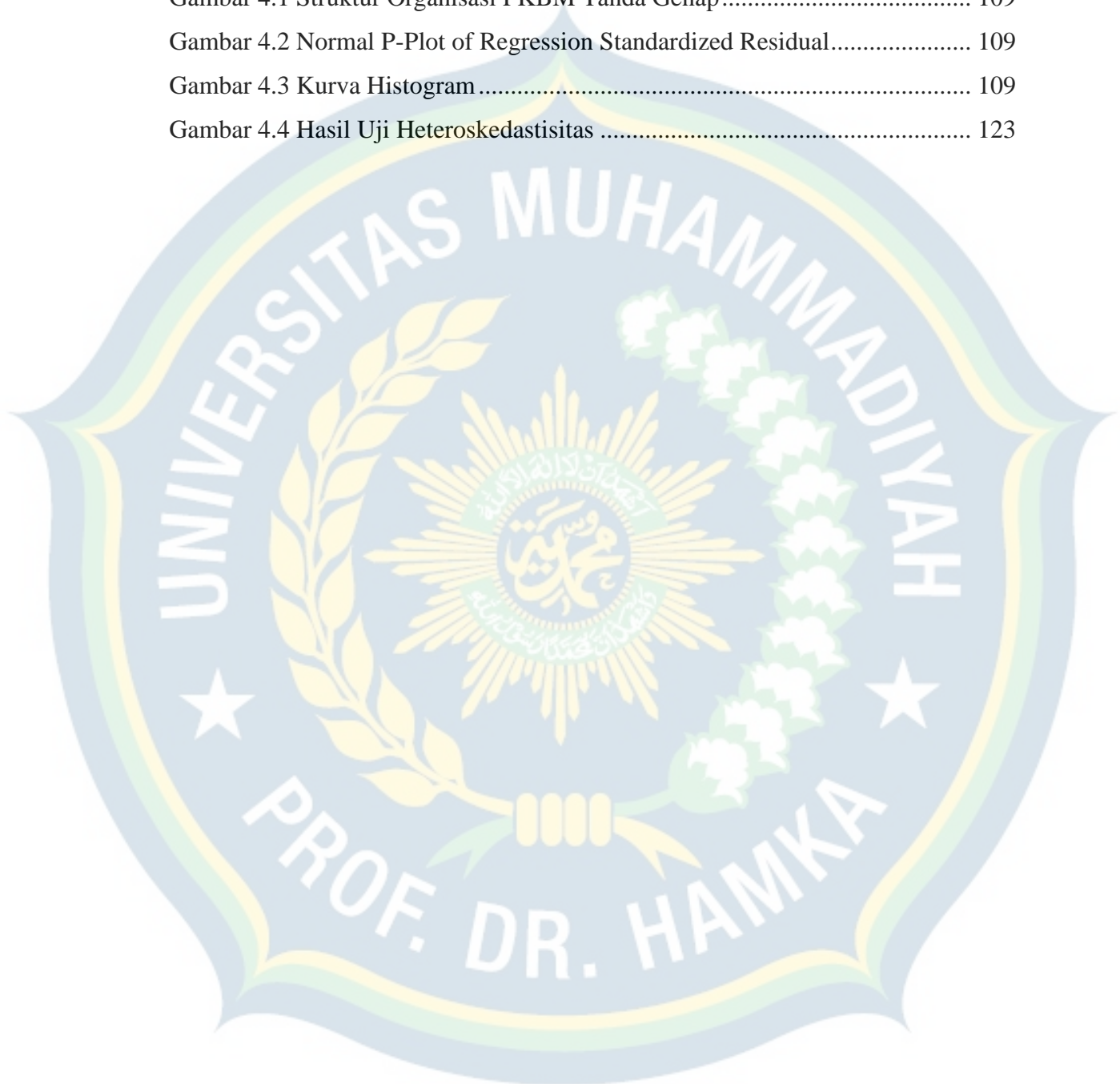
Tabel 1.1 Standar Kompetensi PKBM Tanda Genap	5
Tabel 1.2 Evaluasi Standar Kompetensi Karyawan PKBM Tanda Genap	7
Tabel 1.3 Standar Kompensasi PKBM Tanda Genap	8
Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja	9
Tabel 1.5 Hasil Survei Pra Riset	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	94
Tabel 3.2 Bobot Nilai Skala Likert	94
Tabel 3.3 Kriteria Pengujian Autokorelasi.....	98
Tabel 3.4 Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	98
Tabel 3.5 Interval Koefisien Korelasi	102
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	112
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	113
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	114
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	115
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi	116
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	117
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	117
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	118
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	119
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	123
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi	124
Tabel 4.12 Hasil Statistik Deskriptif.....	125
Tabel 4.13 Dalam bekerja saya tetap memperhatikan dan mempertahankan kualitas hasil kerja	126
Tabel 4.14 Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan	127
Tabel 4.15 Saya mampu bekerja sama secara individu maupun secara tim	127
Tabel 4.16 Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan atau tata tertib yang berlaku di perusahaan.....	128

Tabel 4.17 Saya selalu bersikap tanggap, cekatan dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	129
Tabel 4.18 Saya dapat menghargai pendapat teman sekerja dalam bekerja	129
Tabel 4.19 Saya berpenampilan rapih dan sopan dalam bekerja	130
Tabel 4.20 Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.....	130
Tabel 4.21 Saya memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan program Microsoft Office.....	131
Tabel 4.22 Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani	132
Tabel 4.23 Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu memecahkan masalah.....	133
Tabel 4.24 Dengan keterampilan yang dimiliki, saya mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan.....	133
Tabel 4.25 Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan	134
Tabel 4.26 Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik ..	134
Tabel 4.27 Indikator Kompetensi.....	135
Tabel 4.28 Gaji yang diterima sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)	137
Tabel 4.29 Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	138
Tabel 4.30 Perusahaan memberikan uang lembur kepada karyawan apabila bekerja melebihi jam kerja.....	139
Tabel 4.31 Saya mendapatkan bonus apabila telah mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	140
Tabel 4.32 Saya mendapat tunjangan berupa fasilitas kesehatan dan asuransi ..	140
Tabel 4.33 Saya mendapatkan jaminan hari tua, ketika saya sudah tidak bekerja	141
Tabel 4.34 Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya di setiap tahun.....	142
Tabel 4.35 Saya tetap menerima gaji ketika sedang tidak bekerja atau cuti.....	142
Tabel 4.36 Indikator Kompensasi	143
Tabel 4.37 Saya mampu bekerja melebihi target yang diberikan perusahaan	144

Tabel 4.38 Saya mampu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.....	145
Tabel 4.39 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti dan cermat	146
Tabel 4.40 Saya dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.....	146
Tabel 4.41 Pekerjaan yang diberikan, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	147
Tabel 4.42 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cekatan...	148
Tabel 4.43 Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik dalam berbagai tugas/pekerjaan.....	148
Tabel 4.44 Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dalam tim untuk mencapai tujuan.....	149
Tabel 4.45 Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.....	150
Tabel 4.46 Saya bersedia bekerja melewati batas waktu yang telah ditentukan, jika pekerjaan tersebut belum terselesaikan dengan tuntas.....	151
Tabel 4.47 Saya mampu memberikan inovasi untuk kemajuan perusahaan.....	151
Tabel 4.48 Saya dapat melakukan pekerjaan kantor sehari-hari tanpa menunggu perintah dari atasan	152
Tabel 4.49 Indikator Kinerja Karyawan.....	153
Tabel 4.50 Hasil Regresi Linier Berganda.....	155
Tabel 4.51 Hasil Uji t (Parsial)	156
Tabel 4.52 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	158
Tabel 4.53 Koefisien Korelasi Parsial Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	159
Tabel 4.54 Koefisien Korelasi Parsial Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	160
Tabel 4.55 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	161
Tabel 4.56 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	162

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	89
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PKBM Tanda Genap	109
Gambar 4.2 Normal P-Plot of Regression Standardized Residual.....	109
Gambar 4.3 Kurva Histogram.....	109
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	123



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	194
Lampiran 2 Data yang akan diolah dalam SPSS Versi 22.0	198
Lampiran 3 Hasil Olahan SPSS Versi 22.0.....	207
Lampiran 4 Tabel (Uji t)	219
Lampiran 5 Tabel (Uji F)	220
Lampiran 6 Tabel (Uji r)	221
Lampiran 7 Tabel Durbin-Watson (DW).....	222
Lampiran 8 Surat Tugas	223
Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian	224
Daftar Riwayat Hidup	225

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kasus *Coronavirus Disease 19* (Covid-19) pertama kali muncul di Wuhan, China pada akhir tahun 2019. Penyebaran virus Covid-19 ini begitu cepat menyebar ke berbagai penjuru dunia termasuk Indonesia. Wabah Covid-19 ini masuk ke Indonesia pada awal Maret 2020 dan seiring berjalannya waktu jumlah kasus Covid-19 di Indonesia terus meningkat, sehingga membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk memutus dan menanggulangi Covid-19, salah satunya dengan mensosialisasikan gerakan *physical distancing*, menggunakan masker, tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain dan melakukan kegiatan WFH (*Work From Home*) dan WFH (*Work From Office*) secara bergilir untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Penyebaran wabah Covid-19 membawa dampak terhadap perekonomian Indonesia, banyak sektor ekonomi yang terkena dampak negatif dari virus Covid-19 tersebut seperti terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis, hal ini membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian sehingga beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada beberapa sumber daya manusia yang kinerjanya tidak memuaskan dan kurang memiliki kompetensi kerja.

Di era globalisasi saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat, perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kemampuan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Perusahaan harus mempersiapkan peran

yang lebih besar dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal penyiapan penyusunan standar kompetensi yang diperlukan bagi setiap sumber daya manusia agar dapat terpenuhi. Sehingga sumber daya manusia dapat mendukung kelancaran fungsi operasional di masa depan serta dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi perusahaan.

Kedudukan sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia tersebut secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan dari aspek efektivitas dan efisiensi. Kinerja karyawan merupakan standar untuk mengukur hasil kinerja dari karyawan yang memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Untuk memperoleh kinerja terbaik, pengelolaan sumber daya manusia perlu menargetkan suatu model yang dapat menarik semua potensi sumber daya manusia untuk kepentingan organisasi, dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan pada upaya-upaya yang dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia untuk memberikan kontribusi positif bagi perusahaan atau organisasi.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkualitas dan jumlah karyawan terealisasi berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan merupakan adanya potensi dari dalam diri karyawan berupa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pada hakikatnya kompetensi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila tidak ada kompetensi kerja yang baik maka karyawan tidak dapat bekerja sesuai standar kompetensi yang telah ditentukan (Manoppo, 2011). Sedangkan Suparno (2012) menyatakan bahwa kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melaksanakan suatu tugas. Kompetensi merupakan faktor penunjang bagi setiap karyawan agar berhasil mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kompetensi maka segala aktivitas perusahaan akan terlaksana secara baik dan benar sesuai dengan apa yang diharapkan, karena memiliki kompetensi untuk melakukan berbagai pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Selain kompetensi, faktor motivasi dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Edy Sutrisno (2012) menyatakan bahwa kompensasi mengacu pada semua bentuk imbalan uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan layanan yang sesuai dan adil atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi motivasi utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Masalah kompensasi sangat sensitif karena akan mendorong seseorang untuk bekerja sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun sehingga mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan balas jasa yang diberikan

karyawan, maka kinerja akan mampu mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2014) mengemukakan 5 indikator kompensasi diantaranya yaitu gaji, insentif, bonus, kesehatan dan asuransi.

Kompensasi berdasarkan individu karyawan mengacu pada suatu balas jasa atas kontribusi berbagai energi dan pikiran kepada perusahaan. Dari perspektif organisasi perusahaan, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi energi dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Tanda Genap didirikan pada tahun 2012 merupakan lembaga pendidikan dibawah satuan PNF (Pendidikan Non Formal) yang masih dalam pengawasan serta bimbingan dari Dinas Pendidikan Nasional. PKBM dibentuk oleh masyarakat untuk masyarakat yang menjadi wadah berbagai kegiatan belajar yang bertujuan untuk meningkatkan pengembangan potensi pada bidang sosial, ekonomi dan budaya. Program yang diselenggarakan di PKBM Tanda Genap sangat beragam dan tidak terbatas, tetapi harus sesuai dengan kondisi, potensi dan kebutuhan masyarakat. Program-program yang diselenggarakan di PKBM Tanda Genap antara lain Program Pendidikan Kejar Paket A setara SD, Paket B setara SMP, Paket C setara SMA dan Pendidikan Keterampilan.

Mengingat pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia, kepala sekolah memiliki peran, komitmen dan tanggung jawab yang besar dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan terutama dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya secara

optimal. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas PKBM Tanda Genap memiliki beberapa program kerja diantaranya: 1) Melengkapi sarana dan prasarana belajar yang memadai 2) Mengadakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi karyawan 3) Mengikuti arus pembaharuan sistem informasi dan teknologi dalam pengelolaan lembaga 4) Mendirikan pos penerimaan siswa baru melalui pendirian cabang PKBM 5) Menjalin kemitraan lembaga-lembaga disekitar PKBM demi sinergitas Pendidikan. Selain itu, PKBM Tanda Genap juga memiliki standar kompetensi dan kompetensi yang telah ditetapkan, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Kompetensi PKBM Tanda Genap

Jenis Pekerjaan	Standar Kompetensi	Standar Penilaian Kompetensi
Tutor	Mampu mengoperasikan Ms. Office	100
	Dapat mengoperasikan aplikasi <i>Virtual Meeting (Zoom dan Google Meet)</i>	100
	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran	100
	Mampu membuat rencana pembelajaran	100
	Mampu membuat materi pembelajaran sesuai jenjang yang diampu	100
	Membuat evaluasi pembelajaran (Tindak lanjut)	100
	Membuat penilaian hasil belajar	100
	Memenuhi seluruh administrasi proses evaluasi belajar mengajar	100
	Melaksanakan tugas sebagai pengawas pelaksanaan evaluasi belajar mengajar sesuai jadwal akademik	100
	Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala PKBM terkait dengan Akademik, Pendidik dan Kependidikan	100
Administrasi	Mampu menggunakan Ms. Word untuk kegiatan surat menyurat	100

	Mampu menggunakan Ms. Excel untuk membuat laporan	100
	Mampu melayani, memberikan informasi terkait PKBM Tanda Genap serta kemampuan komunikasi yang baik	100
	Membuat laporan harian dalam <i>log book</i> , serta laporan bulanan	100
	Mampu mengelola kearsipan	100
Operator	Mengoperasikan sistem Data Pokok Pendidikan	100
	Mengoperasikan sistem Verifikasi dan Validasi Peserta Didik	100
	Menginput data kepegawaian PKBM	100
	Mampu mengoperasikan perubahan sistem Data Pokok Pendidikan	100
	Membuat laporan Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) per semester	100

Sumber: PKBM Tanda Genap

Penilaian kinerja merupakan cara paling tepat dan adil untuk memberi penghargaan kepada karyawan. Secara umum, setiap orang ingin berprestasi dan berharap prestasinya dapat dipahami dan diapresiasi oleh orang lain. Mengginsong dalam Mangkunegara (2016), mengemukakan evaluasi kinerja atau *performance appraisal* merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Seperti yang dikatakan Simanjuntak (2005), evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses untuk mengevaluasi kinerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi berdasarkan standar kinerja atau tujuan yang telah ditentukan. Berikut adalah evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh PKBM Tanda Genap terhadap karyawan untuk mengukur hasil kinerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Tabel 1.2
Evaluasi Standar Kompetensi Karyawan PKBM Tanda Genap

Jenis Pekerjaan	Standar Kompetensi	Standar Penilaian	Hasil Evaluasi
Tutor	Mampu mengoperasikan Ms. Office	100	62
	Dapat mengoperasikan aplikasi <i>Virtual Meeting (Zoom dan Google Meet)</i>	100	70
	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran	100	100
	Mampu membuat rencana pembelajaran	100	100
	Mampu membuat materi pembelajaran sesuai jenjang yang diampu	100	100
	Membuat evaluasi pembelajaran (Tindak lanjut)	100	100
	Membuat penilaian hasil belajar	100	100
	Memenuhi seluruh administrasi proses evaluasi belajar mengajar	100	76
	Melaksanakan tugas sebagai pengawas pelaksanaan evaluasi belajar mengajar sesuai jadwal akademik	100	90
	Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala PKBM terkait dengan Akademik, Pendidik dan Kependidikan	100	72
Administrasi	Mampu menggunakan Ms. Word untuk kegiatan surat menyurat	100	65
	Mampu menggunakan Ms. Excel untuk membuat laporan	100	60
	Mampu melayani, memberikan informasi terkait PKBM Tanda Genap serta kemampuan komunikasi yang baik	100	90
	Membuat laporan harian dalam <i>log book</i> , serta laporan bulanan	100	74
	Mampu mengelola kearsipan	100	78
Operator	Mengoperasikan sistem Data Pokok Pendidikan	100	72
	Mengoperasikan sistem Verifikasi dan Validasi Peserta Didik	100	70
	Menginput data kepegawaian PKBM	100	75
	Mampu menguasai setiap perubahan sistem Data Pokok Pendidikan	100	56
	Membuat laporan Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) per semester	100	78
Standar Penilaian Kerja			
Grade	A	90 - 100	Dapat melakukan tugas dengan baik
	B	75 - 89	Perlu pengarahan dan monitoring
	C	59 - 74	Perlu bimbingan, pelatihan dan monitoring secara berkala
	D	0 - 58	Diperlukan pelatihan/ <i>training</i> ulang

Sumber: PKBM Tanda Genap, 2020

Hasil evaluasi diatas menunjukkan bahwa tutor dalam mengoperasikan Ms. Office mendapatkan hasil 62 dengan Grade “C” yaitu perlu bimbingan, pelatihan dan monitoring secara berkala. Administrasi dalam menggunakan Ms. Word dan Excel mendapatkan hasil 65 dan 60 dengan Grade C” yaitu perlu bimbingan, pelatihan dan monitoring secara berkala. Sedangkan operator mempunyai masalah

dalam menguasai setiap perubahan sistem Data Pokok Pendidikan yang mencapai nilai 56 dengan Grade “C” yaitu diperlukan pelatihan/*training* ulang. Hasil evaluasi ini tidak memenuhi standar penilaian kompetensi yang sudah ditetapkan oleh PKBM Tanda Genap dan diperlukannya pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan masing-masing. Hasil evaluasi kompetensi juga dapat mempengaruhi kompensasi yang didapatkan karyawan, berikut merupakan standar kompensasi yang ditetapkan oleh PKBM Tanda Genap

Tabel 1.3
Standar Kompensasi PKBM Tanda Genap

Jenis Pekerjaan	Grade	Persentase Kehadiran	Jumlah Hari	Gaji	Tunjangan/Hari			Pendapatan Yang Diterima
					Kehadiran	Transport	Uang Makan	
Tutor	A	100%	20 Hari	Rp 2.600.000	Rp 700.000	Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 3.800.000
	B	100%	20 Hari	Rp 2.300.000	Rp 600.000	Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 3.400.000
	C	100%	20 Hari	Rp 2.000.000	Rp 400.000	Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 2.900.000
Administrasi	A	100%	20 Hari	Rp 2.500.000	Rp 600.000	Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 3.600.000
	B	100%	20 Hari	Rp 2.200.000	Rp 500.000	Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 3.200.000
	C	100%	20 Hari	Rp 1.900.000	Rp 400.000	Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 2.800.000
Operator	A	100%	20 Hari	Rp 2.500.000	Rp 600.000	Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 3.600.000
	B	100%	20 Hari	Rp 2.200.000	Rp 500.000	Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 3.200.000
	C	100%	20 Hari	Rp 1.900.000	Rp 400.000	Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 2.800.000

Sumber: PKBM Tanda Genap Jakarta, 2020.

Dari data diatas pendapatan yang diterima oleh karyawan berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh kemampuan/grade yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Grade tersebut terdiri dari “A” yaitu dapat melakukan tugas dengan baik, Grade “B” yaitu perlu pengarah dan monitoring dan Grade “C” yaitu perlu bimbingan, pelatihan dan monitoring secara berkala. Semakin karyawan mempunyai kompetensi tinggi, maka berkaitan dengan peningkatan pendapatan yang diterima karyawan tersebut. Sebaliknya jika karyawan kurang berkompeten dalam bekerja, maka akan mempengaruhi pendapatan yang diterima.

Namun, pendapatan yang diterima karyawan masih dibawah rata-rata Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan Gubernur yaitu sebesar Rp 4.416.186. Kompensasi yang diberikan oleh PKBM Tanda Genap hanya berupa gaji dan tunjangan kehadiran, transport dan uang makan. Pendapatan yang diterima juga berdasarkan dari presentase kehadiran. Tidak ada Kompensasi tambahan seperti jaminan kesehatan dan insentif.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau melihat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dievaluasi dengan membandingkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan standar kerja, Wilson Bangun (2012). Adapun penilaian kinerja yang dilakukan manajemen PKBM Tanda Genap terhadap kinerja karyawan PKBM Tanda Genap dalam setiap satu tahun sekali sesuai dengan Tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Penilaian Kinerja

★ Bulan	Tahun		
	2018	2019	2020
Jan	87%	86%	85%
Feb	86%	85%	84%
Mar	87%	86%	79%
Apr	85%	84%	79%
May	86%	85%	78%
Jun	85%	84%	78%
Jul	84%	83%	80%
Aug	85%	84%	80%
Sep	86%	85%	80%
Oct	83%	81%	80%
Nov	85%	84%	80%
Dec	83%	82%	80%
Rata-rata	85,2%	84,1%	80,3%

Sumber: PKBM Tanda Genap Jakarta, 2020.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 1,1% dan pada tahun 2020 sebesar 3,8% faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dapat dilihat hasil survei pra riset yang diperoleh dari 85 karyawan PKBM Tanda Genap dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Survei Pra Riset

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kuantitas	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukkan kerja.	-	-	35	20	30
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	-	-	32	13	40
2	Kualitas	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	-	-	-	-	85
		Saya diberikan materi pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan	17	55	-	13	-
		Dalam bekerja, saya diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	-	40	10	30	-
		Saya mampu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan PKBM.	-	-	42	20	23
		Saya dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	-	-	45	18	22
3	Kerjasama	Saya mampu bekerja sama dengan tim	-	-	7	23	55
		Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan	-	-	20	17	48
		Saya selalu menjaga komunikasi baik antar rekan kerja	-	-	-	-	85
4	Tanggung Jawab	Saya bersedia bekerja melewati waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan, jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	-	27	37	21	-
		Saya bertanggung jawab atas beban pekerjaan yang telah diberikan oleh PKBM kepada saya	-	-	-	50	35
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sendiri, tanpa bantuan tim	-	-	42	30	13
5	Inisiatif	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang diberikan oleh pimpinan	-	-	45	30	10
		Saya mampu mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan situasi.	-	-	-	43	42

Sumber: Penulis, 2021.

Hasil data diatas menunjukkan bahwa indikator kualitas berupa pelatihan dan kemampuan yang dimiliki karyawan mempunyai masalah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh PKBM Tanda Genap sehingga karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan perlu bantuan dari tim lain untuk menyelesaikan tugas tersebut. Selain itu, karyawan tidak mau bekerja melewati waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas, hal ini disebabkan karena tidak adanya uang lembur atau insentif yang diberikan PKBM Tanda Genap kepada karyawan jika bekerja melewati waktu kerja yang ditetapkan.

Beberapa *research gap* yang dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eigis Yani Pramularso (2018) pada CV Inaura Anugerah di Jakarta mendapat hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa bukan hanya kompetensi yang berkontribusi pada kinerja karyawan, tetapi ada beberapa faktor lain yang harus dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor lain tersebut. Untuk itu kompetensi karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta perlu ditingkatkan, dimana perusahaan memberikan kesempatan dan mendukung karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi di bidangnya masing-masing sehingga kinerja dapat meningkat.

Rizka Novita Sari, dkk (2018) mendukung penelitian dari Eigis Yani Pramularso. Ia melakukan penelitian keterkaitan antara kompetensi terhadap kinerja dimoderasi profesionalisme karyawan pada PT Pelindo IV Makassar I, dan memperoleh hasil bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT Pelindo IV Makassar I. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan pada perusahaan tersebut akan memberikan kontribusi nyata dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020) melakukan penelitian terhadap PT Gembala Sriwijaya Jakarta dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya Jakarta. Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari Marta Inova dan Ratna Dwi Jayanti (2019) yang melakukan penelitian terhadap karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang yang menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Elok Novia Putri dan I Dewa Ketut Raka Ardiana (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS dan dinyatakan terbukti kebenarannya. Hal ini dibenarkan oleh penelitian dari Mundakir dan Zainuri (2018) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang.

Dari latar belakang dan dilandasi hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan-perbedaan hasil antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi**

dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap Jakarta.”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan berupa Ms. Office masih dibawah standar penilaian kerja yang ditetapkan.
2. Kompetensi karyawan berupa penguasaan perubahan sistem Data Pokok Pendidikan masih dibawah standar penilaian kerja yang ditetapkan.
3. Kompensasi karyawan masih dibawah standar Upah Minimum Regional (UMR).
4. Kualitas kinerja karyawan masih rendah dan karyawan belum mendapatkan pelatihan dari PKBM Tanda Genap.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi hanya mengenai tentang Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PKBM Tanda Genap.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PKBM Tanda Genap?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKBM Tanda Genap?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PKBM Tanda Genap?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tanda Genap.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan perusahaan agar bisa mempertimbangkan bagaimana pentingnya kompetensi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk variabel yang terkait di dalamnya untuk masa yang akan datang terkait dengan kompetensi dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Serta sebagai syarat kelulusan untuk menjadi sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan dan wawasan terutama pada bidang sumber daya manusia dan dapat dijadikan inspirasi atau referensi dalam melakukan penelitian lanjutan untuk para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqsa, M. A. (2018). Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 4(2), 221-226.
- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(1), 1040-1055.
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *SNIT 2018*, 1(1), 86-93.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Basuki, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kisel Mandiri Jombang (*Doctoral dissertation*, STIE PGRI Dewantara).
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Candra, A., & Fatimah, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 815-825.

- Castana, C., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1).
- Cindrawasih, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKV Sejahtera Surabaya. (*Doctoral Dissertation*, Universitas Bhayangkara Surabaya), *Skripsi*.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Fausan, P. D., & Noor, M. T. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Borneo Sawit Perdana di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(1), 44-54.
- Fitriani, Y. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (*Bachelor's thesis*, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Ftiriani, N. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap PT. Betjik Djojo Surabaya (*Doctoral Dissertation*, Universitas 17 Agustus 1945).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harini, A. S., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2019). The influence of accounting information system implementation and internal control effectiveness on the performance of employees (Case study on micro, small, medium enterprises subang regency). *JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society)*, 1(01), 88-88.

Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031-1038.

Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 22-41.

Hasibuan, S. P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasni, Y. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Safaat Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).

<https://pkbmtandagenap.sch.id/>

Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 2(1), 1-12.

- Kalistra. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, *Skripsi*.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 156-164.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Kholis, A. M., & Ferdian, A. (2016). Pengaruh Dimensi Manajemen Pengetahuan Terhadap Kompetensi Karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Yogyakarta. *Work*, 2015, 2014.
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- Kurniawan, C. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung*. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

- Manik, S. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229-224.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), Hlm.88
- Mundakir & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1)
- Nawa, F. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah nusa tenggara timur. *Agora*, 5(2).
- Nurlita, Y., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 191-200.
- Nusa, B. S., Muis, M., & Amar, M. Y. (2020). The Influence of Motivation, Competence and Compensation on Employee Performance in The Field of Marketing of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pangkajene Kepulauan Branch Offices. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(4), 13-21.

- Pahruroji, C., & SE, S. C. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung*. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*.
- Priyono, M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatma Publishing.
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indo Bali Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 112-120.
- Putri, E. N., & Ardiana, I. D. K. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan ITS Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2)
- Rahayuningsih, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah).
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Ramadhani, A. E. (2015). Analisis Penggunaan Dana Kredit Usaha Rakyat (KUR) Terhadap Pencapaian Usaha Masyarakat di Dusun Boddia Desa Laikang Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar di BRI Unit Bulodoang.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rosmi, R., & Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 7(1), 789-794.
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1).
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). The effect of leadership, compensation and competency on employee performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 215-234.
- Sari, R. N., & Sjahruddin, H. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan.
- Saydam, Ghazali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Setyorini, W., Arifin, A., & Subagiyo, D. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawab Pabrik Tahu Sumber Sari Pangkalan Bun. *Magenta*, 10(1), 9-22.

- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 121-130.
- Sudaryana, B. (2020). *The Effect of Competence, and Compensation Towards the Performance of Lecturers Nahdlatul University Cirebon*. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 2(1), 1-8.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.; M. Dr.Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (10th ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Susilawati, E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasrat Tata Jaya Pekanbaru (Devisi Kontraktor) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Umayu, M. S. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Danareksa Sekuritas*. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta; Rajawali Pers
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Hlm 339-345
- Widyaningrum, M. E. (2020). *EVALUASI KINERJA: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*.
- Widyastuti, D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati Tahun 2020. (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Wirawan, N. (2016). Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis (statistika deskriptif). In *Statistika Deskriptif* (4th ed.). Denpasar: Keraras Emas Denpasar Cetakan.

Wisnu, A., & Labbase, I. (2019). The Influence of Work Motivation, Competence and Compensation on Employee Performance. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(3), 151-160.

