

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSANSI TERHADAPA KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK KELAUTAN DAN PERIKANAN KUPANG

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi yang dimiliki oleh karyawan serta pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010: 7).

Untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran

utama manajer Sumber Daya Manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultasi bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasian strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan dan sebagai manajer asset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengatur dan mengarahkan program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia perlu diterapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada. Penentuan tingkat Kompetensi yang berbasis Sumber Daya Manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau Kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan Kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Selai itu juga perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang layak pada dasarnya adalah hak bagi setiap Pegawai dan merupakan kewajiban bagi perusahaan sebagai pendukung kontribusi Pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan, maka akan membawa dampak positif untuk perusahaan. Apabila Pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan, maka Pegawai akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan sehingga kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Sebagaimana pada uraian diatas, maka semakin besar kompensasi yang diterima oleh Pegawai, maka semakin tinggi disiplin kerja Pegawai, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja Pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:65), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang Pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

Dalam penelitian ini, objek yang akan peneliti teliti adalah pada Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang. Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang, adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi di bidang kelautan dan perikanan di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, di

bawah pembinaan Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). dimana variabel Kompetensi (X1) ditemukan t hitung = $5.071 > 1.675$ dan tingkat Sig. = $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y), sedangkan untuk variabel Kompensasi terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kupang. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi (X2) ditemukan t hitung = $2.730 > 1.675$ dan tingkat Sig. = $0.009 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain itu perolehan hasil uji F hitung sebesar 25.581 lebih besar dari F tabel 2.786 diperoleh dari nilai $n=60$; $k=3$ dan Rumus untuk menghitung F-tabel sebagai berikut : F-tabel = (k ; n-k-1), F-tabel = F (3 ; 54-3-1), F-tabel = F (3;50) Berdasarkan perhitungan tersebut maka F tabel adalah sebesar 2.786. Sedangkan untuk perolehan nilai Sig yaitu sebesar $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kompetensi dan Kompensasi