

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan *Engineering*

Bagas Muhammad Rizky*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*bagasmuhammadr@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstrak. Pada dasarnya semua perusahaan ingin berkembang dan bertumbuh sehingga dapat mencapai kesuksesan. Kemajuan perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Untuk dapat terus berkembang dan bertumbuh di tengah perkembangan zaman maka perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang ahli dan memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Kompensasi Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, serta mengoperasikan perhitungannya menggunakan program *IBMSPSS 25.0*. Teknik penarikan sample pada penelitian ini menggunakan sample jenuh dengan sample sebanyak 52 orang. Pengumpulan data diperoleh melalui kuisioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Pelatihan Berbasis Kompetensi pada PT. Dirgantara Indonesia termasuk kedalam kategori sangat baik. 2) Kompensasi Berbasis Kompetensi pada PT. Dirgantara Indonesia termasuk kedalam kategori baik. 3) Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia termasuk kedalam kategori baik. 4) Pelatihan Berbasis Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 5) Kompensasi Berbasis Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 6) Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Kompensasi Berbasis Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan Berbasis Kompetensi, Kompensasi Berbasis Kompetensi, Kinerja Karyawan.*

Abstract. Basically all companies want to develop and grow so that they can achieve success. The progress of the company is strongly influenced by the human resources in it. To be able to continue to develop and grow in the midst of the times, the company must be supported by human resources who are experts and have competence in their respective fields. This study aims to determine whether there is an effect of Competency-Based Training and Competency-Based Compensation on Employee Performance. This study uses a descriptive method, using a quantitative approach, and operates the calculations using the *IBMSPSS 25.0* program. The sampling technique in this study used saturated sampling with a sample of 52 people. Data collection was obtained through questionnaires, observations, interviews, and literature studies. The results of this study concluded that: 1) Competency-Based Training at PT. Dirgantara Indonesia is included in the very good category. 2) Competency-Based Compensation at PT. Dirgantara Indonesia is included in the good category. 3) Employee Performance at PT. Dirgantara Indonesia is included in the good category. 4) Competency-Based Training partially affects Employee Performance. 5) Competency-Based Compensation partially affects Employee Performance. 6) Competency-Based Training and Competency-Based Compensation simultaneously affect Employee Performance.

Keywords: *Competency-Based Training, Competency-Based Compensation, Employee Performance.*

A. Pendahuluan

Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Untuk dapat terus berkembang dan bertumbuh di tengah perkembangan zaman, maka perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang ahli dan memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing. Dengan kompetensi kerja yang baik karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. (Dessler, 2007) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seorang yang diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*), yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Berdasarkan pra-penelitian dan wawancara secara langsung yang dilakukan oleh penulis, terdapat fenomena yang terjadi di PT Dirgantara Indonesia yaitu menurunnya kinerja karyawan, dimana dalam beberapa kegiatan operasional perusahaan masih banyak yang belum memenuhi tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan ini disebabkan oleh program pelatihan berbasis kompetensi belum dijalankan dengan baik dan maksimal. Dalam pelatihan yang bersifat teknis para *engineer* tidak diberikan praktek lapangan atau mengatasi langsung permasalahan di hangar melainkan hanya diberikan studi literature. Hal ini menyebabkan karyawan sulit mengerjakan pekerjaan di lapangan dan kompetensi karyawan secara *skill* tidak meningkat.

Tabel 1. Upah pokok

Grade (Level)	Upah Pokok (Rp)	
	Terendah	Tertinggi
D (1-5)	3590	4240
E (1-3)	4365	4485
F (1-3)	4665	4900
G (1-3)	5125	5305
H (1-3)	5405	5605
I (1-5)	5735	6095
J (1-5)	6195	6555
K (1-5)	6680	7080
L (1-5)	7240	8040
M (1-5)	8740	9940
N (1-5)	10390	11690
O (1-5)	13190	15390

Penulis juga mendapatkan fenomena lain berkaitan dengan kompensasi berbasis kompetensi yang belum dijalankan secara baik oleh PTDI. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih berdasarkan pendidikan, belum didasarkan pada kompetensi atau keahlian seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal tersebut menimbulkan *dissatisfaction* pada karyawan yang menyebabkan turunnya kinerja karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis regresi linear dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan engineering divisi customer support berjumlah 52 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi, wawancara, literature, studi pustaka.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien persamaan linier yang mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara akurat untuk memprediksi nilai suatu

variabel terikat.

Tabel 2. Analisis Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.239	2.086		6.825	.000
	Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)	.370	.091	.393	4.057	.000
	Kompensasi Berbasis Kompetensi (X2)	.715	.121	.574	5.929	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien yang didapat pada persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 14,329 artinya jika pelatihan berbasis kompetensi dan kompensasi berbasis kompetensi bernilai konstan (nol) / tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan sebesar 2,068.
2. Koefisien $\beta_1 X_1 = 0,370$ artinya setiap peningkatan yang terjadi pada variabel pelatihan berbasis kompetensi dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,370.
3. Koefisien $\beta_2 X_2 = 0,715$ artinya setiap peningkatan yang terjadi pada variabel kompensasi berbasis kompetensi dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,715.

Uji Simultan F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen pelatihan berbasis kompetensi (X1) dan kompensasi berbasis kompetensi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji F simultan:

Tabel 3. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2289.209	2	1144.605	146.400	.000 ^b
	Residual	383.098	49	7.818		
	Total	2672.308	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Berbasis Kompetensi (X2), Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi f hitung sebesar 146,400 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut berarti bahwa nilai f hitung > dari f tabel yang berarti $146,400 > 3,187$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi didapatkan kesimpulan bahwa variabel pelatihan berbasis kompetensi (X1) dan kompensasi berbasis kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi R² digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh kontribusi variabel pelatihan berbasis kompetensi (X1) dan kompensasi berbasis kompetensi (X2) terhadap variabel

kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji koefisien determinasi R^2 :

Tabel 4. Keofisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.851	2.79613

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Berbasis Kompetensi (X2), Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,857 atau dalam persentase menjadi 85,74%. Hal tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel pelatihan berbasis kompetensi dan kompensasi berbasis kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 85,74%, sementara sisanya 14.26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi pada PT. Dirgantara Indonesia sudah termasuk kedalam kategori baik.
2. Pelaksanaan Kompensasi Berbasis Kompetensi pada PT. Dirgantara Indonesia termasuk kedalam kategori cukup atau sedang.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia sudah termasuk kedalam kategori baik.
4. Terdapat pengaruh signifikan sebesar 75,34% antara Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia.
5. Terdapat pengaruh signifikan sebesar 80,82% antara Kompensasi Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia.
6. Terdapat pengaruh signifikan sebesar 85,74% antara Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Kompensasi Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia.

Daftar Pustaka

- [1] Amalia. (2007). Pengembangan Model Kompensasi Berbasis Kompetensi di Universitas Terbuka. *Jurnal UT*.
- [2] Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [3] Captureasia. (2009). Konsep Dan Pelatihan Yang Sesuai Dengan Sertifikasi. *People and Organization Departement*.
- [4] Citra Bella Monizya, D. H. (2016). Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- [5] Daryanto, B. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- [6] Dessler. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- [7] Edison, E. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Emron, E. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Fatmawati, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*.
- [10] Gustomo. (2009). Perancangan Sistem Pelatihan Pegawai Berbasis Kompetensi Pada Sebuah Perusahaan Infokom Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai dan Perusahaan. *Jurnal Institut Teknologi Bandung*.
- [11] Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

- BPFE.
- [12] Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [13] Hani, A. (2020). Efektifitas Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal AgriWidya*.
- [14] Haryati, C. S. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada. Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian. *Ejournal BSI*.
- [15] Hasanah, Lisna Sri Uswatun, Nurdin. (2022). *Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Pendapatan dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Keluarga*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 1(2). 122-126.
- [16] Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [17] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Husein, U. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [19] Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [20] Long. (1998). Pengembangan Model RbK di PT. PAL. *Damandiri*.
- [21] Maliki, M. (2013). *Diklat Berbasis Kompetensi*.
- [22] Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [23] Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [24] Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [25] Mangkuprawira, S. d. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [26] Mardalena, S. &. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- [27] Mathis Robert, J. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [28] Murlis, A. &. (2003). *Manajemen Imbalan: Strategi dan Praktik Remunerasi*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- [29] Purjono. (2014). Mengembangkan Pelatihan Berbasis Ekonomi Untuk Pegawai. *Widyaiswara Madya di Pusdiklat Bea dan Cukai*.
- [30] Rio Vicky Bolung, S. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.
- [31] Risher. (2006). Competency-Based Pay: The emerging model for salary management. *Phoenix Arizona: Fox Lawson & Associates LLC*.
- [32] Ritonga, E. (2018). Pengaruh Kompensasi Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Pekanbaru. *Jurnal UIN*.
- [33] Setiyawan, A. (2013). Pengembangan Bahan Ajar Tematik Keterampilan Memahami Perintah Kerja Tertulis bagi Peserta Didik SMK dalam Pendekatan Competency Based Training (CBT) (Skripsi). *Jurnal Universitas Negeri Semarang*.
- [34] Setyowati, E. (2010). Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *FITB*.
- [35] Setyowaty. (2004). Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. *Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*.
- [36] Simpson. (2006). Competencies: The core of human resource management. *HRS&G*.
- [37] Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [38] Subagyo. (2001). *Peranan Organisasi dan Manajemen*. Jakarta.
- [39] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

- [40] Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- [41] Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Andi.
- [42] Susilowati. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta. *Ejournal BSI*.
- [43] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [44] Taufiq, M. (2015). Pengembangan Model Pelatihan PLC Berbasis Kompetensi Pada Karyawan PT. Bukaka Teknik Utama Jakarta. *Jurnal UNY*.
- [45] Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- [46] Umi Narimawati, S. D. (2011). *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Genesis.
- [47] Wu. (2013). *The Study of Competency-Based Training and Strategies in The Public Sector*. Taiwan: Public Personnel Management.