

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUB MAMPU JAYA SURABAYA

Yerinda Ritsi Ramadhani¹⁾, Sulastrri Irbayuni²⁾

¹ UPN “Veteran” Jawa Timur

email: yerindarr219@gmail.com

² UPN “Veteran” Jawa Timur

email: lastrimanajemen16@gmail.com

Abstract

Performance is a evaluate of the eclat of a corporation or organization in achieving the goals that have been set which are usually carried out by human resources. Successful performance requires reliable competence from human resources, besides that compensation is also needed to motivate people to be more enthusiastic about working. In the current era of globalization, especially with the Covid-19 pandemic, MSMEs are required to start from producing quality products to optimizing HR management. These research purpose to decide the impact of competence and remuneration to performance of KUB Mampu Jaya Surabaya employees. These research uses a quantitative method and data collection use a questionnaire in a five-point Likert Scale as a measuring tool. The populace and sample of these study were all employes KUB Mampu Jaya Surabaya, totaling 38 respondents with saturated sampling technique. In this study using primary data. In this study using data analysis techniques is (PLS) Partial Least Square. The results of this study are 1) The higher the competence of the employees of KUB Mampu Jaya Surabaya, the performance will increase. 2) The higher the competence given by KUB Mampu Jaya Surabaya, the performance will increase.

Keywords: *Competence, Compensation, Employee Performance.*

A. Latar Belakang Teoritis

Salah satu penunjang sektor perekonomian Indonesia serta terserapnya pekerja yang cukup meningkat secara berkala yaitu UMKM. Sebagian besar UMKM sanggup berada dalam kondisi terpuruknya perekonomian, alasan ini dikarenakan pemakaian barang mentah, pekerja, dan pengenalan pasar yang bersifat terbatas hanya berlaku disuatu tempat.

Pandemi Covid-19 sudah membuat perekonomian nasional dan global ke arah penurunan secara signifikan dalam kegiatan ekonomi. Perihal ini dapat diketahui pada perubahan tingkat ekonomi nasional dan global yang buruk sehingga nyaris gulung tikar. Pada zaman modern yang melanda seluruh dunia di masa sekarang, UMKM dituntut untuk menciptakan produk yang mutu kualitasnya baik hingga terhadap proses pengoptimalan (mencapai hasil yang terbaik) bagi pengelolaan sumber daya manusia. UMKM melakukan beberapa jenis cara supaya bisa menciptakan *profit* dengan waktu singkat dan memperoleh keberlanjutan usaha dalam waktu lama berkelanjutan. Dapat dikatakan sebagai jenis industri yang setiap

tahun makin meningkat dan sanggup berada dalam persaingan dengan bidang industri lainnya yaitu UMKM. Dibalik keberhasilan UMKM ini terdapat peran dari sumber daya manusia sebagai pendukung kegiatan operasional untuk meningkatkan produktivitasnya.

SDM seharusnya dikembangkan, sebab tidak seperti mesin yang senantiasa mengalami perkembangan dan perubahan disitu dapat menyebabkan tantangan yang semestinya dihadapi dengan lebih baik. Lalu, SDM pun mempunyai kepentingan yang berharap terpenuhi. Harapan untuk memadai kepentingan tersebut diperhatikan menjadi dorongan SDM untuk melaksanakan sesuatu persoalan. Karyawan perlu memiliki kemampuan yang harus selalu diukur dan dikembangkan oleh organisasi yang memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana hasil dan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan yaitu penyebab yang amat berarti untuk suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian kerja individu untuk melaksanakan kewajiban yang diserahkan kepada mereka didasarkan oleh kemampuan yang dimiliki. Menurut (Akbar,

2018) mengatakan jika keadaan yang berpengaruh terhadap performa yakni kemampuan (kompetensi) & kompensasi. Sebuah persoalan pokok/utama yang ditemui perusahaan atau organisasi yaitu cara menaikkan performa karyawan dalam keberhasilan menggapai tujuan yang direncanakan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan kompetensi dan kompensasi selain itu bagaimana cara memberikan motivasi yang efektif supaya karyawan bisa dan mau bekerja dengan hasil terbaik agar dapat menunjang dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Hal tersebut pun terjadi pada KUB Mampu Jaya Surabaya yang dibina oleh Dinas Perdagangan Kota Surabaya yang memiliki wewenang untuk membina dan mengawasi kegiatan operasional karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya. Dimana Dinas Perdagangan Kota Surabaya saat ini membina 2.103 UMKM yang tersebar di seluruh Kecamatan di Kota Surabaya. Dalam keberhasilan penjualan pada KUB Mampu Jaya Surabaya, kinerja karyawan sangatlah penting dalam menunjang keberhasilan visi dan misi unit kerja. Berdasarkan observasi awal, dari data rekapitulasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya menurun, hal ini dapat diindikasikan dengan jumlah produksi dan jumlah omzet tahun 3 tahun terakhir mengalami penurunan selain itu dapat diketahui juga bahwa setiap triwulan mengalami naik turun (fluktuatif). Hal tersebut menjadi permasalahan yang terjadi di KUB Mampu Jaya Surabaya karena mengalami penurunan yang tak terduga yang diindikasikan akibat terkena dampak pandemi Covid-19.

Kompetensi perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan performa karyawan. Suatu kesanggupan melakukan sesuatu dalam menjalankan sebuah aktivitas utama individu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang didasari oleh skill, knowledge dan ability disebut kompetensi. Dimana seluruh aktivitas dan tugas perlu adanya kemampuan (keterampilan), pengetahuan yang tinggi serta sikap sehingga performa makin naik bahkan kebalikannya. Kompetensi dengan kata lain amat diperlukan, sebab apa yang menjadi tujuan organisasi akan susah tercapai jika tidak memiliki kompetensi yang baik.

Kompetensi yang dimiliki karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya kurang baik, dalam arti kurangnya keterampilan berupa pelatihan dan pengetahuan berupa marketing dalam mengembangkan produk slipper hotel.

Selain kompetensi, upaya organisasi dalam menaikkan kinerja karyawan adalah kompensasi yakni dengan memberi kesejahteraan kepada karyawan berupa kompensasi. Kompensasi yaitu imbalan seketika tepat waktu maupun tidak tepat waktu ditawarkan pada karyawan dengan tujuan sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga bisa mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat menggambarkan sikap tanggung jawab pada tugas yang diberikan. Kompensasi yang mencukupi bisa membuat karyawan merasa tertarik untuk selalu semangat melakukan pekerjaan secara tepat, meraih hasil yang dicapai sesuai diinginkan organisasi sehingga bisa menaikkan keinginan dan harapan karyawan.

Pemberian kompensasi pada KUB Mampu Jaya Surabaya terhadap karyawannya kurang baik, dalam arti upah yang diberikan tidak sesuai kebutuhan ekonomi. Selain itu, tidak adanya penetapan pemberian insentif karyawan semenjak terjadi pandemi Covid-19.

Pada penelitian bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya.

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

(Sitompul et al., 2021) mengatakan kinerja yaitu pencapaian kerja yang dihasilkan dari kualitas dan kuantitas berdasarkan penyelesaian tugasnya sesuai dengan ukuran dan tanggung jawabnya. (Nurlita et al., 2020) mengatakan “Kinerja merupakan output sebuah runtutan pelaksanaan yang mengarah serta dinilai pada kurun waktu menentu atas dasar ketetapan bahkan perjanjian yang sudah ditentukan terlebih dahulu”. (Maulana, 2020) mengatakan kinerja adalah laporan hasil produksi pada aktivitas pekerjaan selama kurun waktu spesifik, terdapat dua syarat utama yang dibutuhkan untuk melaksanakan

penilaian kinerja yang sesuai hasil dan target, yaitu terdapat penetapan kinerja yang bisa diukur dengan objektif, lalu terdapat objektivitas pada proses evaluasi. Terdapat beberapa yang berpengaruh bagi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen, dll. Masing-masing faktor tersebut memiliki besaran pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja, perbedaan ini tergantung dari masing-masing indikator pada setiap faktor/variabel tersebut. Sehingga dapat dikatakan kinerja ini cakupannya sangat luas. Hasil dari kinerja karyawan bisa dinilai pada aspek kuantitas, waktu kerja, kualitas, keterlambatan, jumlah absen, lamanya masa kerja karyawan dan kerjasama untuk meraih orientasi pada telah direncanakan perusahaan atau organisasi. Penelitian ini untuk indikator hanya menerapkan yakni kuantitas, ketepatan waktu, kualitas.

Kompetensi

(Maryadi & Misrania, 2020) mengatakan bahwa kompetensi secara keseluruhan didefinisikan umpama keahlian, keterampilan, kemampuan. Pada kata dasarnya yaitu kompeten yang artinya pandai, sanggup, terampil. (Katidjan et al., 2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu set dimensi pengamatan termasuk kownledge individu, skill, ability, teamwork, proses dan keterampilan organisasi yang berhubungan dengan kinerja, memberikan suatu keunggulan bersaing dan berkelanjutan bagi organisasi. (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyatakan kompetensi adalah “Keunikan dasar dimiliki seseorang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja bahkan bisa memperkirakan kinerja dengan baik”. Dengan dimilikinya kemampuan & keahlian oleh karyawan secara mumpuni, maka dapat dipastikan skill bisa berkembang lebih baik. Sehingga bisa lebih siap untuk bersaing dengan kompetitor lain bahkan menghadapi berkembangnya bisnis usaha yang semakin pesat. Jenis-jenis kompetensi antara lain kompetensi intelektual merupakan dimilikinya daya serap individu dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan spesifik yang dijalankan dalam pekerjaan pada setiap orang yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan, kompetensi fisik

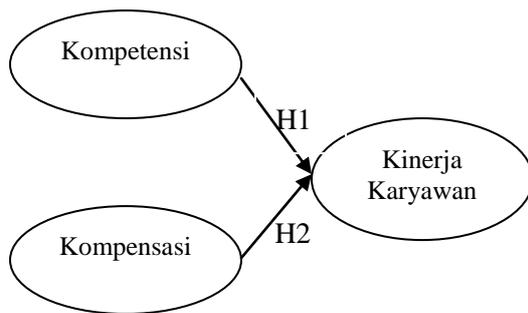
merupakan daya serap individu dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan spesifik yang dijalankan dalam pekerjaan fisik yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, kompetensi pribadi merupakan sikap berkaitan pada kemampuan seorang untuk diri mengenal perasaan, kompetensi sosial yakni tingkah laku tertentu jadi dasar makna pribadi menjadi bagian pada lingkungan sosial, kompetensi spiritual yakni dimilikinya daya serap individu dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan spesifik yang dijalankan pada pekerjaan untuk mengerti, merasakan batin, serta menerapkan sesuai ketentuan agama. Penelitian ini untuk indikator hanya menerapkan yakni keterampilan, pengetahuan, & sikap.

Kompensasi

(Indarti, 2018) mengemukakan “Kompensasi merupakan apa diperoleh pekerja menjadi balas jasa atas pekerjaan yang diberi”. (Aprilyani et al., 2019) mengatakan bahwa kompensasi adalah apapun yang didapatkan karyawan menjadi penukar kerjasama layanan karyawan untuk perusahaan. (Bolung, Rio & G, 2018) menerangkan jika kompensasi adalah pemasukan berbentuk uang, benda langsung ataupun tidak langsung yang didapatkan karyawan selaku retribusi perusahaan. Beragam kompensasi karyawan diberikan berupa kompensasi langsung yaitu berbagai jenis reward konkret berbentuk uang seperti gaji/upah, insentif, liburan, bonus, tunjangan, komisi, pembagian laba perusahaan. Kompetensi tidak langsung yaitu imbalan yang berwujud uang tetapi bukan diberikan langsung pada karyawan seperti asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, asuransi jiwa, ada juga fasilitas meliputi mobil dinas, keanggotaan klub, dll. Kompensasi non finansial yaitu kompensasi bukan berupa uang tetapi kompensasi yang berharga dan memiliki nilai positif bagi karyawan seperti suasana kerja yang membuat kita menjadi senang, pelatihan kecakapan karyawan, jenjang karir pasti, penghargaan atas prestasi kerja. Penelitian ini untuk indikator hanya menerapkan yakni upah serta insentif.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini pada kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Menurut permasalahan berkaitan pada teori, maka hipotesis dalam studi ini yaitu, antara lain :

1. H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya.
2. H2 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya.

B. Metode Penelitian

1. Metode Analisis Data

Metode untuk menganalisis data pada studi ini yakni metode kuantitatif serta memakai data yang diperoleh langsung dari kuesioner yang berisi tanggapan responden dengan lima poin Skala Likert sebagai alat ukur.

2. Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya digunakan sebagai populasi penelitian. Teknik sampel yang dipakai yakni *sampling jenuh* sebagai penentuan sampel pada seluruh bagian populasi menjadi sampel.

3. Teknik Analisis Data

Structural Equation Modelling (SEM) dengan *software Smart PLS (Partial Least Square)* digunakan sebagai teknik analisis data. PLS-SEM yaitu menguraikan persamaan struktural berlandaskan varian yang dengan cara simultan bisa melaksanakan tes model penilaian bersamaan tes model struktural. Uji ketepatan instrument dalam pengukuran (validitas) dan konsistensi alat ukur (reabilitas) menggunakan pola pengujian,

sementara tes kausalitas menggunakan pola struktural. Penggunaan PLS selain itu bisa digunakan untuk menegaskan suatu teori, selain itu bisa dipakai untuk memperjelas ada atau tidak keterkaitan sama sekali pada variabel laten. PLS bisa menguraikan konsep yang terbentuk pada indikator refleksif & indikator formatif.

Pada metode PLS terdapat model uji yakni *inner model* dan *outer model*, penetapan hasil pengujian dilaksanakan kepada pola tersebut. Evaluasi pola konsep PLS-SEM dilaksanakan secara menaksir *outer model* dan *inner model*. Penaksiran pola pengukuran atau *outer model* dilaksanakan agar dinilai ketepatan dan konsistensi pola. *Outer model* pada indeks refleksif ditaksir melewati validitas *convergent* dan *discriminant* dari indeks pengubah konsep laten dan *composite reliability*. Sementara itu, penilaian pola struktural atau *inner model* pada PLS-SEM memiliki tujuan memperkirakan keterkaitan pada variabel laten. *Inner model* dinilai secara memeriksa besar atau tidaknya perbandingan variansi yang diuraikan yakni memeriksa nilai *r-square* untuk konsep laten endogen.

1) *Outer Model (Model Measurement)*

Model ini menerangkan secara rinci keterkaitan antar variabel laten bersama indikator atau bisa diuraikan jika *outer model* mengartikan menanyakan cara pada tiap indeks saling berkaitan dengan variabel laten. Berikut uji yang digunakan model pengukuran yakni, antara lain :

a. *Convergent Validity*. Korelasi antar score indikator dengan skor konstruksinya.

c. *Discriminant Validity*. Nilai ini yakni nilai *cross loading factor* yang bermanfaat supaya mengerti konsep mempunyai diskriminan telah mencukupi yakni secara membedakan dengan nilai *loading* hingga konsep yang dimaksud semestinya lebih besar daripada nilai *loading* bersama konsep lainnya.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan >0,5. Nilai AVE menggambarkan validitas konvergen yang tercukupi serta memiliki artian jika satu variabel laten bisa menerangkan lebih dari setengah varian dari tiap indikator dalam rata-rata.

d. *Composite Reliability*. Data yang terdapat pengukuran konsistensi internal dengan nilai >0,8 memiliki reabilitas tinggi.

2) Inner Model (Model Struktural)

Model struktural ini dilaksanakan sebagai pembuktian keterkaitan pada konsep laten. Berikut uji yang digunakan bagi model struktural yakni, antara lain :

- a. *R-Square*. Koefisien determinasi yakni menilai seberapa besar konstruk endogen dapat diterangkan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi diharapkan antara 0 dan 1.
- b. *Estimate for Path Coefficients*. Adalah nilai koefisien jalur atau besaran terkait berpengaruhnya konsep laten yang dikerjakan pada serangkaian *bootstrapping*.

C. Hasil Dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Evaluasi Outer Model

a. Convergent Validity

Mengukur dengan validitas indikator sebagai pengukur variabel yang bisa terlihat dari outer loading dari tiap indikator variabel. Memiliki tujuan untuk mengetahui validitas keterkaitan antara skor komponen dengan skor konstruk.

Tabel 1. *Convergent Validity*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- KOMPETENSI (X1)	0.477161	0.477887	0.053289	0.053289	8.954171
X1.2 <- KOMPETENSI (X1)	0.320310	0.316672	0.071164	0.071164	4.501033
X1.3 <- KOMPETENSI (X1)	0.517238	0.513953	0.038856	0.038856	13.311705
X2.1 <- KOMPENSASI (X2)	0.611681	0.615050	0.099639	0.099639	6.138974
X2.2 <- KOMPENSASI (X2)	0.585292	0.576652	0.111520	0.111520	5.248299
Y1 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0.431373	0.429014	0.041538	0.041538	10.384942
Y2 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0.502512	0.497190	0.026186	0.026186	19.190075
Y3 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0.302913	0.304151	0.046957	0.046957	6.450894

Sumber : data diolah

Uji validitas konvergen menerangkan tentang kehandalan tiap indikator menerangkan studi variabel yang dicermati. Adapun pengukuran bagi *results for outer loadings* yakni, antara lain *Original sample estimate* ialah menerangkan tinggi atau rendah indikator itu untuk menerangkan variabel yang akan diperiksa, jadi ketika nilainya makin tinggi maka makin tinggi juga mampu untuk menerangkan variabel yang diuji. *Mean of subsamples* menerangkan nilai ukuran indikator yang dicermati. *Standard deviation* menerangkan mengenai strata keragaman subjek tanggapan. Jadi ketika standar deviasi nilainya kecil artinya makin bermacam subjek tanggapan.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity pengukuran validitas indikator terlihat pada Cross Loading, jika nilai lebih besar loading factor dalam tiap indikator disetiap variabel maka dari itu berarti valid, tetapi kemudian apabila nilai lebih kecil loading factor dalam tiap indikator disetiap variabel lain maka dari itu berarti tidak valid.

Tabel 2. *Cross Loading*

INDIKATOR	KINERJA KARYAWAN (Y)	KOMPENSASI (X2)	KOMPETENSI (X1)
X1.1	0.550704	0.286953	0.784911
X1.2	0.369677	0.289985	0.500921
X1.3	0.596957	0.335705	0.899047
X2.1	0.388778	0.843244	0.174966
X2.2	0.372005	0.827286	0.506458
Y1	0.822285	0.254134	0.601923
Y2	0.914869	0.550598	0.612083
Y3	0.612571	0.228552	0.405138

Sumber : data diolah

Olahan data dari cross loading didapatkan keseluruhan nilai pada loading factor dalam tiap indikator (yang diarsir) baik pada X1 (variabel Kompetensi), X2 (variabel Kompensasi), dan Y (variabel Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai lebih besar loading factor dibandingkan dengan loading factor indikator dari lain variabel, maka dari itu bisa dikatakan keseluruhan indikator pada penelitian ini tercukupi secara baik validitasnya.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai yang menguraikan besaran jenis indikator yang dimuat pada variabel latennya. Nilai konvergen pada AVE lebih besar dari 0,5 menyatakan segi validitas tercukupi dengan baik pada variabel laten. Variabel pada indikator reflektif bisa terlihat oleh nilai pada (AVE) dalam tiap variabel. Ketentuan model yang bagus jika nilai pada AVE setiap konsep lebih besar dari 0,5.

Tabel 3. *Average Variance Extracted*

	AVE
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.629460
KOMPENSASI (X2)	0.697731
KOMPETENSI (X1)	0.558431

Sumber : data diolah

Diperoleh hasil uji AVE untuk X1 (Kompetensi) sebesar 0.558431, X2 (Kompensasi) sebesar 0.697731, dan Y (Kinerja Karyawan) sebesar nilai 0.629460, pada variabel tersebut menyatakan nilainya $\geq 0,5$ sehingga dengan menyeluruh variabel pada studi ini berarti termasuk baik dalam validitasnya.

d. *Composite Reliability*

Pengenal yang menandakan perkiraan pengukur suatu alat yang bisa diyakini untuk dipercaya. Jika sebuah alat digunakan sebanyak duakali dalam memperbandingkan indikasi sejenis dan hasil pengukurannya yang didapatkan relatif tidak berubah maka dari itu alat tersebut reliable/diandalkan.

Tabel 4. *Composite Reliability*

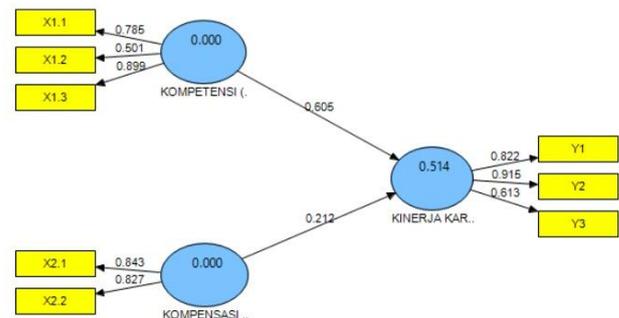
	Composite Reliability
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.832406
KOMPENSASI (X2)	0.821944
KOMPETENSI (X1)	0.782778

Sumber : data diolah

Hasil uji tersebut menguraikan jika Kompetensi (X1) sebesar 0.782778, Kompensasi (X2) sebesar 0.821944, serta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.832406, dari ketiga variabel itu menerangkan pada *Composite Reliability* nilainya 0,70 jadi bisa diartikan pada penelitian ini seluruh variabel dikatakan reliabel/diandalkan.

2. *Evaluasi Inner Model*

Gambar 2. Model Penelitian PLS



Sumber : olah data, output SmartPLS

Pada gambar PLS tersebut bisa diketahui besaran nilai dari loading factor setiap indikator terletak diatas garis panah antara variabel & indikator, dapat terlihat besaran koefisien jalur yang terletak diatas garis panah antar variabel eksogen pada variabel endogen. Selanjutnya dapat terlihat besaran *R-Square* terletak di lingkaran variabel endogen (Kinerja Karyawan).

a. *R-Square*

Uji *goodness of fit model* merupakan pengujian model struktural dikerjakan dengan melihat nilai *R-Square*. Uji model struktural bisa terlihat nilai *R-square* di kesamaan variabel laten. Nilai R^2 menerangkan berapa besarnya variabel bebas (eksogen) terhadap model yang sanggup menjelaskan variabel terikat (endogen).

Tabel 5. R-Square

	R Square
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.513533
KOMPENSASI (X2)	
KOMPETENSI (X1)	

Sumber : data diolah

Nilai R² sebesar 0.513533. Perihal ini bisa dinyatakan jika model bisa memperjelas fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi variabel bebas yakni Kompetensi dan Kompetensi dengan varian sebesar 51,35% Sedangkan sisanya sebesar 48,65% diterangkan pada variabel lain diluar penelitian ini (selain Kompetensi & Kompetensi).

Selain mengetahui nilai R², model *Goodness of Fit* dapat dipahami dari besaran Q², yakni menentukan seberapa baik nilai pengamatan saat diwujudkan pada model serta perkiraan sistem ukurannya. Jika *Q-square* nilainya lebih besar dari 0 maka menerangkan model mempunyai relevansi prediktif, begitu juga jika *Q-Square* nilainya sama kecil dari 0 menerangkan model tidak mempunyai relevansi prediktif. Perhitungan pada rumus *Q-square* yakni :

$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$ maka R₁², R₂² ... R_p² yakni model persamaan pada variabel endogen. Hasil pengukuran Q² mempunyai nilai pada jangkauan 0 < Q² < 1, maka kian lama mencapai 1 artinya model kian baik. Hasil pengukuran Q² serupa pada total koefisien determinasi di analisis jalur (path analysis).

Variabel penelitian ini dikarenakan endogennya sejumlah hanya satu, maka dari itu *R-square* nya juga hanya sejumlah satu, jadi besarnya nilai Q² makin sama pada nilai R-square.

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.513533) = 0.513533.$$

Berdasarkan hasil perhitungan Q² = 0.513533, maka bisa menyimpulkan jika model penelitian bisa dinyatakan bisa memenuhi *predictive relevance*.

b. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis bisa terlihat hasil koefisien serta nilai *T-statistic* dari *inner model* pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 6. Path Coefficients

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KOMPETENSI (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.604574	0.603193	0.071949	0.071949	8.402853
KOMPENSASI (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.211627	0.219340	0.079092	0.079092	2.675699

Sumber : daa diolah

Dari hasil tabel tersebut bisa didapatkan kesimpulan jika hipotesis yang menyatakan :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* =0.604574, dan nilai *T-statistic* = 8.402853 > 1,96 (dari nilai tabel Z_α = 0,05), maka dinyatakan Signifikan (positif).
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* =0.211627, dan nilai *T-statistic* = 2.675699 > 1,96 (dari nilai tabel Z_α = 0,05), maka dinyatakan Signifikan (positif).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kayawan

Pada penelitian ini memperoleh hasil ada signifikasi berpengaruh secara positif dalam kompetensi terhadap kinerja karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya, artinya jika kompetensi yang dimiliki karyawan ditingkatkan kemudian bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja dapat meningkat. Kompetensi yakni daya serap individu untuk melaksanakan berbagai macam kegiatan spesifik yang dijalankan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasarkan oleh skill, knowlegde serta ability. Jika tidak ada perbaikan kompetensi maka karyawan tidak akan bertambah kemampuan dan keahlian mereka. Kompetensi yang diperlukan pada setiap perusahaan atau organisasi sebetulnya berbeda dan tergantung oleh jenis aspek, dari besarnya perusahaan, jenis perusahaan, dan industri yang ditekuni perusahaan cuma sedikit dari banyak pengaruh yang ada. Selain itu, pada dasarnya masing-masing karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda karena tergantung dari pengalaman kerja yang

mereka peroleh sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki mampu meningkatkan kompetensi karyawan sehingga memungkinkan karyawan mendapatkan kemampuan khusus di bidangnya masing-masing.

Kompetensi yang dimiliki karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya perlu ditingkatkan. Dengan demikian karyawan perlu meningkatkan dalam hal keterampilan berupa pelatihan dan pengetahuan berupa marketing produk slipper hotel. Pada umumnya perusahaan atau organisasi menginginkan memperoleh karyawan berkompoten agar senantiasa bisa meraih target, cermat serta memiliki ketelitian terhadap tugas, inisiatif, rasa ingin tahu tinggi sehingga produktivitas perusahaan atau karyawan meningkat. Kompetensi juga bisa menunjang perusahaan memahami kemampuan kualitas karyawannya dan sampai bagaimana karyawan mengusahakan serta mencoba menghasilkan prestasi kerja dengan baik untuk perusahaan.

Pada penelitian ini menyetujui teori yang dikemukakan (Triastuti et al., 2019) menyatakan faktor pertama bisa berpengaruh pada kinerja karyawan yakni kompetensi. Beberapa penelitian menyimpulkan demikian diperoleh pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Nusa et al., 2020).

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini memperoleh hasil adanya signifikansi pengaruh secara positif dalam kompensasi terhadap kinerja karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya, artinya jika pemberian kompensasi sesuai dan tepat maka akan berpengaruh terhadap kinerja juga meningkat. Kompensasi dapat dikatakan jumlah pembayaran yang diterima sesuai pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk karyawan atas tugas yang sudah dikerjakan sehingga termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Jika tidak ada perbaikan kompensasi maka dapat dipastikan karyawan merasa tidak ada lagi semangat kerja sehingga kinerja menurun hingga berdampak pada produktivitas perusahaan atau organisasi menurun. Pemberian kompensasi juga

menunjukkan kalau perusahaan berlaku adil terhadap karyawannya.

Pemberian kompensasi pada KUB Mampu Jaya Surabaya perlu diterapkan dengan baik. Dengan demikian KUB Mampu Jaya Surabaya mengupayakan untuk pemberian kompensasi secara tepat karena karyawan merasa upah yang diterima tidak mencukupi kebutuhan ekonomi. Selain itu, perlu penetapan insentif yang memadai. Bisa terlihat jika prioritas karyawan dalam bekerja yakni memperoleh jumlah pembayaran yang diterima sesuai pekerjaan yang dilakukan saat mereka bekerja agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang diberi. Karyawan bisa melakukan pekerjaan secara tepat dan kinerja karyawan dapat bertambah agar target perusahaan bisa terlaksana maka dari itu perlu adanya pemberian kompensasi.

Pada penelitian ini menyetujui teori yang dikemukakan (Risnawati, 2020) bahwa pedoman dasar pemberian kompensasi yang sesuai, maka bisa menaikkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyimpulkan demikian adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Ika Marlianse, Eka Askafi, 2020).

D. Kesimpulan

Menurut perolehan pengujian penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu, antara lain :

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya. Tingginya kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga dapat dipastikan performa karyawan semakin meningkat.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUB Mampu Jaya Surabaya. Semakin baik dan tepat pemberian kompensasi yang diberikan sehingga performa karyawan semakin meningkat.

E. Rekomendasi

Menurut perolehan penelitian untuk mengenai kompetensi, diharapkan KUB Mampu Jaya Surabaya dapat meningkatkan kualitas kompetensi karyawan dengan meminta program pelatihan inovasi produk dan digital marketing kepada Dinas Perdagangan agar kemampuan karyawan bertambah sehingga kinerja akan optimal.

Mengenai kompensasi, diharapkan KUB Mampu Jaya Surabaya perlu memperhatikan pemberian upah. Perlu adanya pemberian tambahan upah oleh karyawan bagi melakukan pekerjaan dengan tepat, teliti serta sesuai agar karyawan terpacu dengan bekerja lebih maksimal.

F. Referensi

- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Aprilyani, R., Waluya, B., & Ridwanudin, O. (2019). Influence of Competence and Compensation on the Performance of Employees of Bandung Saung Kabayan Restaurant. *Gastronomy Tourism Journal*, 6(1), 16–31.
- Bolung, Rio, V. M., & G, L. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20666>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Ika Marlianse, Eka Askafi, S. (2020). Volume 01, Number 01 June 2020. *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BAGIAN KEPERAWATAN RSUD MUHAMMADIYAH SURYA MELATI KEDIRI*, 01(01).
- Indarti, Y. D. (2018). the Effect of Competence and Compensation To Motivation of Employees and Its Impact on Employee Performance in the Personnel and Training Board of Karawang Regency. *AFEBI Management and Business Review*, 3(01), 52. <https://doi.org/10.47312/ambr.v3i01.132>
- Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Yuliani, T. (2018). *The Effect of Competence, Training, and Compensation to Employment Performance*. XXI(3), 280–292.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(1), 58–67. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829>
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, X(2), 83–96.
- Nurlita, Y., Maryam, S., Sulistyowati, L. H., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Swadaya, U., & Jati, G. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Profile and corresponding author: Yuni Nurlita adalah alumni Universitas Swadaya Gunung Jati PT X Cabang Cirebon merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) jasa. PT X Cabang Cirebon me. *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. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i4.374>
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar. *Jurnal Economix*, 8(2), 235–245.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Zackaria Rialmi. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian ri. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(2), 918–928.
- Triastuti, Y., Sutarto, R., Store, E., & Shopping, L. (2019). *Kinerja Karyawan Di Samsung Experience Store Lotte*. 16(01), 1–10.