

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol.2, No.2, Mei-Juli 2025 (389-399)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Brain Academy Kota Bogor

Much Zafrizal^{1*}, Moh Jazuli²¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
muchzafr@gmail.com*, dosen01680@unpam.ac.id

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Brain Academy Kota Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Fenomena rendahnya tingkat kompetensi beberapa karyawan di perusahaan dapat berdampak pada kinerja organisasi, sehingga diperlukan pengelolaan kompetensi dan kompensasi yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling simple random sampling dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 52 responden karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,630 dan koefisien korelasi 0,522 yang mengindikasikan hubungan yang sedang. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,423 dan koefisien korelasi yang sangat kuat sebesar 0,948. Secara simultan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0,948, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Pada hasil uji koefisien determinasi variabel kompetensi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 98,4%. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa semua pengujian statistik menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Brain Academy Kota Bogor.

Keywords: Kompetensi; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to identify the influence of competence and compensation on employee performance at Brain Academy in Bogor City, both partially and simultaneously. The phenomenon of low competence levels among some employees in the company can impact organizational performance, highlighting the need for optimal competence and compensation management. This study employs a quantitative approach using a simple random sampling technique, with a total sample of 52 employee respondents. The data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results indicate that competence has a significant influence on employee performance, with a regression coefficient of 0.630 and a correlation coefficient of 0.522, indicating a moderate relationship. Additionally, compensation also significantly affects employee performance, with a regression coefficient of 0.423 and a very strong correlation coefficient of 0.948. Simultaneously, competence and compensation significantly influence employee performance, with a correlation coefficient of 0.948, indicating a very strong relationship. The determination coefficient test results show that competence and compensation variables influence employee performance by 98.4%. Based on hypothesis testing, all statistical tests indicate that H₀ is rejected, while H₁, H₂, and H₃ are accepted. Therefore, it can be concluded that competence and compensation have a significant influence both partially and simultaneously on employee performance at Brain Academy in Bogor City.

Keywords: Competence; Compensation; Employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam era industri saat ini, terjadi perkembangan signifikan yang memengaruhi transformasi kehidupan masyarakat, terutama dalam sektor pendidikan. Pemerintah berusaha untuk mengimplementasikan perubahan inovatif di berbagai bidang kehidupan masyarakat dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Persaingan antara organisasi dalam era industri saat ini semakin ketat, mendorong sumber daya manusia untuk aktif mengembangkan diri mereka. Pernyataan oleh Rachmadan & Dudija (2020) menegaskan bahwa persaingan untuk menjadi yang terdepan di mata konsumen atau masyarakat umum adalah hal yang umum di setiap perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi tersebut berupaya maksimal dan mengambil langkah-langkah strategis untuk meraih keunggulan tersebut. Setiap organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan strategi manajemennya (Rapika & Sulaiman, 2020). Di Indonesia, telah muncul banyak penyedia jasa pendidikan yang merupakan ancaman dan perlu dipertimbangkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, organisasi perlu memanfaatkan secara maksimal semua aset yang dimilikinya (Maharani, 2018). Tenaga kerja manusia yang berkualitas sangat diperlukan bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan efisien. Sumber daya manusia memiliki peran penting

dalam operasional sebuah organisasi dan dalam proses pengambilan keputusan menurut Sutrisno (2018) dalam menghasilkan keputusan yang optimal yang mencerminkan kinerja dan kemampuan individu dalam menganalisis berbagai masalah.

Suatu organisasi berusaha meningkatkan tingkat profesionalisme dengan mengevaluasi kinerja karyawan yang berkualitas. Semakin banyak tenaga kerja yang menunjukkan kinerja sesuai dengan standar kompetensi, maka secara tidak langsung produktivitas keseluruhan organisasi akan mengalami peningkatan yang signifikan (Sutjipto dkk., 2019). Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja individu-individu dalam timnya, yang dapat dinilai dengan membandingkan hasil kerja mereka dengan standar yang telah ditetapkan sebagai indikator pencapaian yang optimal oleh organisasi (Ilyas, 2018).

Diharapkan bahwa sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi kerja yang terbaik bagi organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki peran kunci dalam pengaturan sistem organisasi (Widyaputri & Sari, 2022). Dalam mengelola sistem tersebut, penting untuk memperhatikan faktor-faktor seperti kompetensi, disiplin kerja, dan tingkat kenyamanan kerja agar karyawan dapat memberikan hasil optimal yang diinginkan oleh organisasi (Prayogi dkk., 2019).

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, capaian kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini. Berikut ini tabel tentang hasil kinerja di Brain Academy Kota Bogor tahun 2021-2023 sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Kinerja Karyawan Brain Academy Kota Bogor Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Penilaian			
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Sangat Tidak Baik
2021	52	12	14	18	8
2022	52	13	16	14	9
2023	52	8	13	17	14

Sumber: Database Brain Academy Kota Bogor

Menurut informasi yang tercantum dalam Tabel 1, jumlah karyawan di Brain Academy Bogor mencapai 52 individu, yang meliputi Kota Bogor dan Kabupaten Bogor. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dengan kinerja kurang baik pada tahun 2021 ke 2022 mengalami kenaikan menjadi 9 orang atau sekitar 17% dan jumlah karyawan dengan kinerja kurang baik meningkat menjadi 14 orang atau

sekitar 27%. Dari data ini, terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan di Brain Academy Bogor mengalami penurunan dari tahun 2022 ke 2023.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Mumtaz & Wulansari, 2023). Kompetensi memainkan peran yang sangat penting dalam semua aspek manajemen sumber daya manusia, di mana karyawan yang memiliki kompetensi

yang sesuai terutama dalam pengetahuan, keahlian, dan sikap, mampu menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan (Arifin dkk., 2019)

Hasil wawancara dengan seorang *Student Advisor* di Brain Academy Kota Bogor pada tanggal 18 Oktober 2023 menunjukkan bahwa terdapat sebuah fenomena terkait

kurangnya kompetensi pada setiap karyawan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya spesifikasi kompetensi yang ditetapkan dalam pengumuman lowongan pekerjaan Ruangguru, yang hanya mencantumkan persyaratan pendidikan minimal D3 (SMA/SMK), tanpa memberikan rincian mengenai jenis kompetensi yang dibutuhkan dalam perusahaan.

Tabel 2: Hasil Kompetensi Karyawan pada Brain Academy

Tahun	Dimensi	Sesuai		Tidak Sesuai	
		Jumlah karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)
2021	Pengetahuan	32	61,53%	20	38,47%
	Keahlian	23	44,23%	29	55,77%
	Sikap	44	84,61%	8	15,39%
2022	Pengetahuan	37	71,15%	15	28,85%
	Keahlian	32	61,53%	20	38,47%
	Sikap	48	92,30%	4	7,70%
2023	Pengetahuan	33	63,46%	19	36,54%
	Keahlian	25	48,07%	27	51,93%
	Sikap	48	92,30%	4	7,70%

Sumber: Database Brain Academy Kota Bogor

Menurut hasil yang tercatat dalam Tabel 2 di atas, terdapat permasalahan terkait kompetensi karyawan di Brain Academy Kota Bogor, di mana terjadi ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, serta karyawan yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa nilai pada dimensi pengetahuan dan keahlian mencapai persentase masing-masing 36,54% dan 52,93%. Persentase ini menunjukkan tingkat yang kurang memuaskan karena menunjukkan adanya beberapa karyawan yang diposisikan di jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Maharani (2018), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, cenderung menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan dengan kompetensi yang rendah kemungkinan akan menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan.

Selain melalui aspek kompetensi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja, sehingga dapat membentuk

karyawan yang berkualitas. Kompensasi mengacu pada imbalan yang diterima oleh seorang pekerja dari perusahaan dalam bentuk barang atau jasa (Sari, 2019).

Tabel 3: Kompensasi yang diberikan oleh Brain Academy Kota Bogor

No	Jenis kompensasi	Ada/Tidak ada
1	Upah/Gaji pokok	Ada
2	Tunjangan Tetap	Tidak ada
3	Tunjangan Kesehatan	Tidak ada
4	Tunjangan hari raya/Keagamaan	Ada
5	Tunjangan Makan	Tidak ada
6	Tunjangan Transport	Tidak ada
7	Bonus/Insentif	Ada
8	Uang Cuti	Tidak ada
9	Jasa Produksi	Tidak ada
10	Liburan	Ada

Sumber: *Student Advisor* Brain Academy Kota Bogor (2024)

Menurut informasi dari Tabel 3, kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh Brain Academy Kota Bogor terdiri dari gaji bulanan yang berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP). Karyawan di Kota Bogor menerima gaji bulanan sebesar Rp. 4.520.212

berdasarkan UMP (Kompas 2023), sedangkan karyawan di Brain Academy Kota Bogor menerima gaji bulanan sebesar Rp. 4.112.000 berdasarkan UMP. Perbedaan dalam gaji bulanan berdasarkan UMP di setiap provinsi ini mencerminkan perbedaan tingkat ekonomi di setiap daerah. Menurut (Maharani, 2018) Fithirana & Adi (2020), pemberian kompensasi yang adil dianggap dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal, sementara penurunan kompensasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Berdasarkan berbagai peristiwa yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa ada faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan sehingga menghasilkan output yang kurang optimal. Berdasarkan pemahaman atas fenomena ini, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi topik lebih lanjut dengan tujuan penelitian untuk mengevaluasi dampak dari variabel independen Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Brain Academy Kota Bogor.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yang merupakan pendekatan penelitian yang berbasis pada prinsip positivisme, untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel dengan menggunakan instrumen pengumpulan data, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah

(Sugiyono, 2022). Pendekatan dalam penelitian ini bersifat deskriptif, yang berarti penelitian dilakukan terhadap situasi terkini dari suatu populasi dengan tujuan menguji hipotesis atau memberikan jawaban terkait status dan subjek penelitian (Indriantoro & Supomo, 2019). Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan Brain Academy Kota Bogor yang berjumlah 52 karyawan., pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden dan diperoleh langsung dari perusahaan dan hasil kuesioner yang disebarkan kepada sampel yang dipilih secara acak. Sedangkan data sekunder diperoleh dari informasi perusahaan, publikasi ilmiah, dan literatur terkait dengan topik penelitian ini. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak.

Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompetensi (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab saya ditempat kerja.	0,823	0,273	Valid
2	Saya mengetahui semua prosedur dan kebijakan yang relevan untuk pekerjaan saya.	0,800	0,273	Valid
3	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas teknis yang diberikan kepada saya dengan baik.	0,887	0,273	Valid
4	Saya dapat menggunakan peralatan atau teknologi yang relevan dengan pekerjaan saya dengan efisien.	0,887	0,273	Valid
5	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya lakukan.	0,800	0,273	Valid
6	Saya merasa bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya.	0,521	0,273	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap butir pernyataan pada

variable Kompetensi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273), dengan demikian,

seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner dapat digunakan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa bahwa upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	0,573	0,273	Valid
2	Gaji pokok yang kompetitif dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.	0,618	0,273	Valid
3	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang saya emban.	0,689	0,273	Valid
4	Tunjangan tetap yang memadai, seperti tunjangan transportasi dan kesehatan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi beban finansial dan meningkatkan kesejahteraan	0,466	0,273	Valid
5	Tunjangan kesehatan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena mereka merasa terlindungi dan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya.	0,689	0,273	Valid
6	Karyawan dengan tunjangan kesehatan baik cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, sehingga dapat mempertahankan kinerja yang konsisten.	0,783	0,273	Valid
7	Pemberian tunjangan hari raya dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka menjelang dan setelah periode liburan.	0,689	0,273	Valid
8	Karyawan yang menerima tunjangan hari raya merasa lebih dihargai oleh perusahaan, yang dapat mendorong mereka untuk mempertahankan kinerja tinggi dalam pekerjaan mereka.	0,694	0,273	Valid
9	Tunjangan makan yang memadai membantu karyawan memenuhi kebutuhan nutrisi sehari-hari, yang berperan dalam menjaga energi dan konsentrasi selama bekerja, sehingga meningkatkan kinerja mereka.	0,769	0,273	Valid
10	Karyawan yang menerima tunjangan makan cenderung lebih loyal dan puas terhadap perusahaan, yang berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka dalam jangka panjang.	0,573	0,273	Valid
11	Tunjangan transport yang memadai dapat mengurangi beban biaya perjalanan karyawan, sehingga mereka dapat tiba di tempat kerja dengan lebih tepat waktu dan fokus, yang berdampak positif pada kinerja mereka.	0,783	0,273	Valid
12	Karyawan yang menerima tunjangan transport cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang meningkatkan loyalitas dan motivasi mereka untuk mempertahankan kinerja yang baik.	0,719	0,273	Valid
13	Pemberian bonus atau insentif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target, sehingga berdampak positif pada kinerja dan produktivitas mereka.	0,487	0,273	Valid
14	Karyawan yang menerima insentif sebagai bentuk penghargaan atas kinerjanya cenderung merasa lebih dihargai, yang meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.	0,580	0,273	Valid
15	uang cuti memberikan rasa aman finansial bagi karyawan saat mengambil cuti, yang memungkinkan mereka untuk beristirahat dengan tenang dan bekerja dengan energi baru, sehingga meningkatkan kinerja	0,516	0,273	Valid

16	Karyawan yang menerima uang cuti merasa lebih dihargai oleh perusahaan, yang berdampak positif pada loyalitas dan kinerja mereka setelah kembali bekerja.	0,516	0,273	Valid
17	Jasa produksi yang efisien dan tepat waktu memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih lancar, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan.	0,580	0,273	Valid
18	Ketersediaan jasa produksi yang memadai dan berkualitas tinggi dapat mengurangi hambatan operasional bagi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja mereka.	0,783	0,273	Valid
19	Liburan yang cukup memberikan kesempatan untuk beristirahat dan mengurangi stres, sehingga mereka bekerja dengan energi dan motivasi yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.	0,694	0,273	Valid
20	Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengambil liburan cenderung merasa dihargai oleh perusahaan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka, serta mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik setelah kembali.	0,769	0,273	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa tiap butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) diperoleh diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,273), oleh karena itu, semua item kuesioner dianggap valid dan layak untuk digunakan sebagai data dalam penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,566	0,273	Valid
2	Saya sering melampaui target yang telah ditentukan.	0,816	0,273	Valid
3	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi yang memenuhi standar perusahaan.	0,728	0,273	Valid
4	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak mengandung kesalahan sebelum diserahkan.	0,697	0,273	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu sesuai tenggat yang diberikan.	0,776	0,273	Valid
6	Saya dapat mengelola waktu saya dengan baik sehingga tidak mengalami keterlambatan dalam pekerjaan.	0,728	0,273	Valid
7	Saya selalu mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,645	0,273	Valid
8	Saya memastikan bahwa semua langkah yang ditentukan dalam prosedur kerja telah saya ikuti sebelum menyelesaikan tugas.	0,816	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data tabel diatas dilihat bahwa tiap butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,273), dengan demikian, semua item

kuesioner dinyatakan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai apakah suatu kuesioner konsisten atau tidak dalam menghasilkan data. Instrumen dinilai baik jika bersifat tendensius, artinya tidak mempengaruhi atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu,

sehingga hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan pandangan atau pengalaman responden secara objektif.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Cronbach's alpha	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,858	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,926	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,867	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Hasil uji yang disajikan dalam tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini terbukti dengan melihat nilai nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel yang melebihi nilai standar nilai Cronbach's alpha yaitu lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75212713
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.044
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

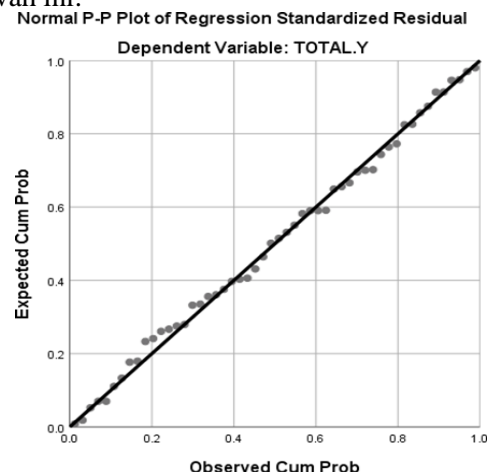
Sumber: Data diolah penulis, 2024.

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan diatas, dapat terlihat bahwa diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, asumsi distribusi persamaan pada uji memenuhi normalitas.

Uji normalitas juga dapat dideteksi memakai metode grafik probability plot. Dalam metode ini, distribusi residual variabel dapat dilihat dengan mengamati penyebaran titik residual yang mengelilingi garis diagonal pada grafik tersebut. Jika penyebaran titik residual mendekati garis diagonal, maka distribusi dianggap normal. Hasil ini juga dapat dilihat dari penyebaran yang diolah menggunakan program statistical package for social science (SPSS) versi 25, seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa grafik probability plot menunjukkan pada grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang tersebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dari itu

penulis menyimpulkan bahwa model regresi memnuhini asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa antara

variabel bebas tidak terjadi multikonearitas, atau tidak ada hubungan korelasi di antara variabel independen. Model regresi yang baik harusnya tidak menunjukkan adanya korelari antara variabel independen.

Tabel 9: Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.142	.515		.276	.783		
Kompetensi (X1)	-.540	.033	-.447	-16.324	.000	.431	2.322
Kompensasi (X2)	.573	.012	1.285	46.901	.000	.431	2.322

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.6 pada variabel Kompetensi dan Kompensasi diperoleh nilai tolerance sebesar 0,431 dimana hasilnya kurang dari 1, dan untuk nilai variance inflation factor (VIF) variabel kompetensi dan kompensasi sebesar 2,322 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menentukan apakah korelasi antara anggota sampel yang menyimpang. Kehadiran autokorelasi dapat menyebabkan hasil regresi menjadi bias dan Durbin-Watson (DW), dimana nilai Durbin-Watson dibandingkan dengan kriteria atau pedoman yang telah ditetapkan sebagai acuan.

Tabel 10: Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.992 ^a	.984	.984	.767	1.659

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

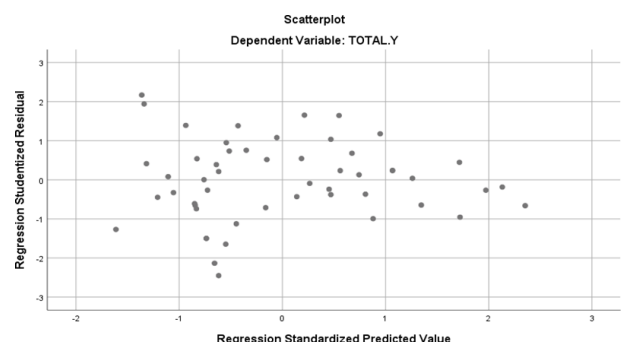
Sumber : Data primer diolah penulis, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,659 Yang berada diantara interval 1,550-2,460.

Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan Heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terjadi perbedaan varian residual didalam sebuah model regresi. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Scatter Plot yang mana hasil dari uji ini dapat memperlihatkan apakah didalam model regresi terdapat perbedaan varian dari suatu residual paman-tauan ke paman-tauan lain.

Adapun hasil dari uji Heteroskedastisitas uji Scatter plot dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2: Hasil pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Scatter Plot

Sumber: Data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 2, dapat dilihat bahwa titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu 0 dan Y, serta tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau dikatakan tidak membentuk pola-pola

tertentu, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteros-kesdastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis variabel Kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial).

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Brain Academy Kota Bogor

H_{a1} : Memiliki pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Brain Academy Kota Bogor

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.276	3.135			3.278	.002
Kompetensi (X1)	.630	.145	.522		4.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4.332 > 2.009) hal tersebut juga diperkuat dngan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara individu antara kompetensi

dan kinerja karyawan pada Brain Academy Kota Bogor.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.072	1.248			-1.661	.103
Kompensasi (X2)	.423	.020	.948		20.980	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (20,980 > 2,009) hal tersebut juga diperkuat dari itu H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Brain Academy Kota Bogor.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan untuk melihat pengaruh variabel Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Brain Academy Kota Bogor dilakukan dengan uji

statistik F (uji secara simultan) dengan signifikansi 5% penelitian ini menggunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table sebagai berikut :

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Brain Academy Kota Bogor.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Brain Academy Kota

Bogor.

Tabel 13: Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1792.150	2	896.075	1521.905	.000b
	Residual	28.850	49	.589		
	Total	1821.000	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (1521,905 > 3,19) hal tersebut diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dari H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara Bersama antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Brain Academy Kota Bogor.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,276 + 0,630X$, koefisien sebesar 0,522 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,273 atau 27,3% sedangkan sisanya 72,7% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,332 > 2,009) dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Brain Academy Kota Bogor. Dari hasil tersebut bisa diartikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wulandari & Rahmi (2018).

Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,0732 + 0,423X$, koefisien korelasi sebanyak 0,948 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,898 atau 89,8% sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (20.980 > 2.009) dengan

demikian H0 ditolak dan H2 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara individual antara kompensasi dan kinerja karyawan pada Brain Academy Kota Bogor. Dari hasil tersebut bisa diartikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Adzam & Budiono (2023).

Pengaruh Kompetensi (X₁) Dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan di peroleh persamaan regresi $Y = 140 + 0,540X_1 + 0,573X_2$. Nilai koefisien korelasi atau Tingkat pengaruh variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,948 yang berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,984 atau 98,4% sementara sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (1521,905 > 3,19) dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Brain Academy Kota Bogor. Dari hasil tersebut bisa diartikan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Palarasa (2023).

SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang ada di bab-bab sebelumnya dan juga hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,276 + 0,630X$. Nilai korelasi sebesar 0,522 yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai Tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi 27,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($4,332 > 2,009$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara individual antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Brain Academy Kota Bogor.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,0732 + 0,423X$. Nilai korelasi sebesar 0,948 yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai Tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 89,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($20,980 > 2,009$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di Brain Academy Kota Bogor.

Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 140 + 0,540X_1 + 0,573X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,948 yang berarti variabel bebas dan variabel terkait mempunyai Tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 98,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($1521,905 > 3,19$) hal tersebut hal ini juga didukung oleh nilai p value $< sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Brain Academy Kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Z. (2019). Pengaruh Kompetensi dan

Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan*, 20, 145–160.

Ilyas, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Graha Ilmu.

Indriantoro, N., & Supomo, B. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE.

Maharani, L. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konsultasi Konstruksi di Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 11(2), 125–134.

<https://doi.org/10.31849/nia.v11i2.2133>

Mumtaz, M., & Wulansari. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan pada E-Commerce di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 15, 89–102.

Prayogi, & dkk. (2019). *Komparatif Metode Pembelajaran Daring dan Luring pada Mata Kuliah Akuntansi*. 17, 67–80.

Rachmadan, A., & Dudija. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19, 123–135.

Rapika, & Sulaiman. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12, 45–58.

Sari, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutjipto, B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Perbankan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 301–315.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Enam)*. Media Group.

Widyaputri, & Sari. (2022). Implementasi Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan. *Jurnal Sistem Informasi*, 14, 210–222

