

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KARYAWAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS (KASUS PADA DIREKTORAT JENDERAL MINYAK DAN GAS BUMI)

Wisnu Adi Hermawan

E-mail: wisnuadi88@gmail.com

ABSTRACT

Employees' appraisal can be viewed from various aspects including performance result that can be measured. In this study, the variable productivity (employees' performance) becomes the dependent variable that will be affected by the result of variable compensation, training and competence as the independent variable. Total of 200 respondents for this research are from Direktorat Jendral Minyak dan Gas Bumi. Data analysis was conducted using Partial Least Square (PLS) with a computer program. Productivity has a positive effect on variable training, compensation, and competence. Competence has a positive effect on variable training.

Keywords: training, productivity, competence, compensation

JEL Classification: M12

PENDAHULUAN

Dalam industri minyak dan gas bumi (migas) lebih spesifik dengan memerlukan sumber daya manusia yang lebih kompeten dengan keahlian khusus untuk menggunakan peralatan sebagai sarana kerja maupun informasi mengenai ketersediaan sumber daya alam yang akan ditambang maupun kondisi alam itu sendiri.

Minyak dan gas bumi (migas) dipandang merupakan salah satu cabang produksi yang penting bagi negara yang penguasaannya harus diserahkan kepada negara, karena perusahaan minyak dan gas bumi (migas) merupakan cabang produksi energi yang menguasai hajat hidup orang banyak. Selain itu, minyak dan gas bumi (migas) merupakan sumber daya alam strategis komoditas vital yang memiliki peranan penting dalam perekonomian nasional, sehingga pengelolaannya harus dapat memenuhi kebutuhan masyarakatnya.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan berkerja, sebagai seorang karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu yang diberikan kepada perusahaan dengan mengharapkan imbalan atau balas jasa dari hasil produktivitasnya dan kinerja yang dihasilkan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan erat kaitannya dengan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut, dengan kata lain karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi cenderung akan menginginkan kompensasi yang memadai pula. Dalam penelitian ini, produktivitas yang dipengaruhi oleh kompensasi bila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang memadai maka akan menghasilkan produktivitas yang baik pula.

Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan. Sesungguhnya

nya, pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti latihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi, akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian, sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan juga sebagai sarana karyawan untuk menambah kemampuan mereka dan menambah pengetahuan dan keterampilan, dengan adanya pelatihan maka karyawan akan dibekali ilmu maupun informasi yang ada. Bertambahnya kompetensi akan disertai dengan bertambahnya tanggung jawab kinerja maka produktivitas akan meningkat pula.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan kecakapan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam bidang yang dikuasai dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan.

Salah satu cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan dengan tujuan memberikan kemampuan tambahan terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil kinerja mereka menjadi lebih baik. Dengan memberikan pelatihan secara berkala maka kemampuan karyawan akan semakin meningkat, seiring dengan itu maka produktivitas atau kinerja karyawan akan meningkat pula.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kompensasi dalam pengertian lainnya adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dike-

lola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Kapahang, Desember 2014). Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka diiringi dengan semakin baik pula produktivitas karyawannya, dikarenakan perusahaan juga menuntut adanya kesesuaian antara kompensasi yang diberikan dengan produktivitas, ataupun karyawan tersebut telah memberikan kontribusi yang banyak terhadap perusahaan. Berdasar uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan produktivitas.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Wibowo, Juli 2013).

Produktivitas adalah hubungan kerja antara jumlah produk yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan produk tersebut atau dengan rumusan umum yang lebih rasio antara keputusan kebutuhan dan pengorbanan yang diberikan. Dalam industri minyak dan gas bumi (migas) pelatihan sangatlah diperlukan untuk peningkatan produktivitas karyawan dalam segi jam kerja maupun hasil tambang yang diperoleh. Semakin banyak karyawan diberikan pelatihan maka semakin tinggi produktivitas. Berdasar uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Adanya pengaruh positif antara pelatihan karyawan dengan produktivitas karyawan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau

tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Gultom 2014)

Kompetensi yang diharapkan dalam perusahaan minyak dan gas bumi (migas) adalah keterampilan yang secara khusus dikuasai oleh karyawan lapangan seperti pengeboran, mengukur tekanan minyak, dan penutupan kembali sumur bor yang telah dibor. Semakin sering adanya pelatihan maka kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkat. Berdasar uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H3: Adanya pengaruh positif antara pelatihan karyawan dengan kompetensi.

Produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini (Sinungan, 2009).

Berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia, maka produktivitas tenaga kerja dapat dihitung dari total biaya yang dikeluarkan untuk penggunaan tenaga kerja terhadap nilai output yang diperoleh. Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan

penting dalam proses pencapaian, tingkat produktivitas dapat meningkat atau jauh lebih besar dengan penggunaan sumber daya yang sama, sarana dan prasarana, mesin dan peralatan produksi, serta teknologi yang digunakan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan. Kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi alat dan pengawasan dari motivasi diri. Perusahaan minyak dan gas bumi merupakan suatu badan hukum yang berhak melakukan usahanya secara mandiri dengan ruang lingkup usaha penyediaan tenaga gas bumi dan industri gas bumi, terutama untuk meningkatkan derajat kehidupan masyarakat umum. Berdasar uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H4: Adanya pengaruh positif antara kompetensi dengan produktivitas karyawan.

HASIL PENELITIAN

Validitas suatu *instrument* penelitian, berkaitan dengan kesesuaian antara karakteristik dari variabel yang dirumuskan pada definisi konseptual dan operasionalnya. Apabila semua karakteristik variabel yang dirumuskan pada definisi konseptualnya dapat diungkap melalui butir-butir suatu *instrument*, maka *instrument* tersebut dinyatakan memiliki validitas yang baik. Dalam penelitian ini *factor analysis* dinyatakan valid jika *factor loading* lebih besar dari 0.5. Apabila *factor loading* lebih kecil dari 0,5 dapat diartikan item pertanyaan dalam kuesioner tidak dipahami oleh responden saat proses pengisian.

Dalam penelitian ini semua variabel mempunyai *Cronbach's alpha* antara 0,400 sampai dengan 0,599 (Siswanto, 2015), dengan kategori reliabilitas cukup untuk variabel kompensasi, kompetensi karyawan, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan kembali untuk penelitian yang berbeda.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Item Pertanyaan yang Valid	Item Pertanyaan yang Tidak Valid
Kompensasi	KM1 s.d KM8	KM1, KM2, KM4, KM5, KM8	KM3, KM6, dan KM7
Pelatihan Karyawan	TR1 s.d TR7	TR1 dan TR4	TR2, TR3, TR5, TR6
Kompetensi	KP1 s.d KP9	KP1, KP3 dan KP9	KP2, KP4, KP6, KP7, dan KP8
Produktivitas Karyawan	PR 1 s.d PR9	PR6 dan PR9	PR1, PR2, PR3, PR4, PR5, PR7, dan PR8

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori
1	Kompensasi	0,526	Reliabilitas cukup
2	Pelatihan Karyawan	0,532	Reliabilitas cukup
3	Kompetensi Karyawan	0,449	Reliabilitas cukup
4	Produktivitas Karyawan	0,632	Reliabilitas tinggi

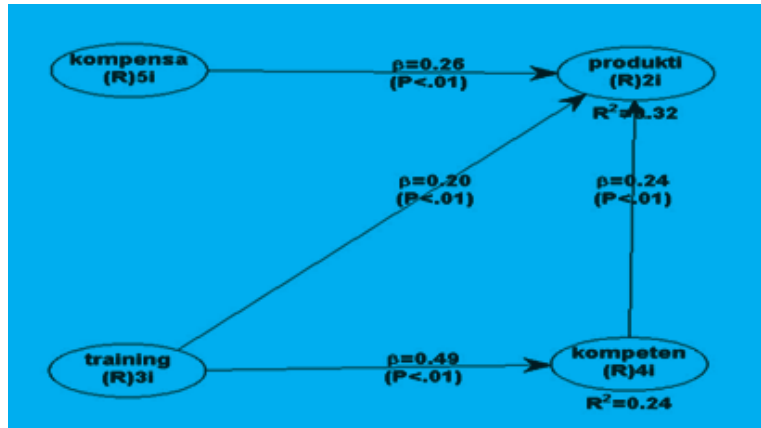
Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian berdasarkan pada kuesioner yang telah dikumpulkan oleh

peneliti. Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari rata-rata jawaban seluruh responden pada masing-masing indikator dengan rentang skor 1 sampai 5.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std. Dev	KM	TR	KP	PR
KM	3.9182	0.65492	1			
TR	3.9072	0.78855	0.291**	1		
KP	3.9261	0.67365	0.534**	0.452**	1	
PR	3.7188	0.99521	0.444**	0.348**	0.453**	1



Gambar1 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	β	P_value	Keterangan
H1	Adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan produktivitas	0,26	< 0,01	Hipotesis Diterima
H2	Adanya pengaruh positif antara pelatihan karyawan dengan produktivitas karyawan	0,20	< 0,01	Hipotesis Diterima
H3	Adanya pengaruh positif antara pelatihan karyawan dengan kompetensi	0,49	< 0,01	Hipotesis Diterima
H4	Adanya pengaruh positif antara kompetensi dengan produktivitas karyawan	0,24	< 0,01	Hipotesis Diterima

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan produktivitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dengan produktivitas ($\beta = 0,26; p < 0,1$). Penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hipotesis penelitian ini diterima dengan penjelasan sebagai berikut, kompensasi merupakan hal penting sebagai faktor penunjang untuk meningkatnya produktivitas, karena seseorang akan merasa dihargai hasil kinerjanya oleh perusahaan.

Kompensasi juga dapat menimbulkan motivasi positif untuk mendorong kinerja seseorang menjadi meningkat dan lebih baik.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara pelatihan karyawan dengan produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan karyawan dengan produktivitas ($\beta = 0,20; p < 0,1$). Penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hipotesis penelitian ini diterima dengan penjelasan sebagai berikut, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dalam hal teknis dan keterampilan

yang ada sangatlah mendorong meningkatnya hasil kinerja karyawan dikarenakan kemampuan dan keahlian dari karyawan tersebut akan meningkat. Serta melakukan pelatihan juga berpengaruh untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara pelatihan karyawan dengan kompetensi karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan karyawan dengan kompetensi ($\beta = 0,49$; $p < 0,1$). Penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kompetensi. Hipotesis penelitian ini diterima dengan penjelasan sebagai berikut, dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan akan menambah keahlian yang dimiliki sehingga bila ada pekerjaan baru, karyawan lebih mudah menyesuaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara kompetensi karyawan dengan produktivitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompetensi dengan produktivitas ($\beta = 0,24$; $p < 0,1$). Penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hipotesis penelitian ini diterima dengan penjelasan sebagai berikut, dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan maka karyawan akan lebih ahli dalam melaksanakan tugasnya, tentunya juga akan mempengaruhi hasil kinerja yang akan menjadi lebih baik dikarenakan telah memiliki kemampuan yang memadai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan literatur, produktivitas di pengaruhi oleh kompensasi, pelatihan, dan kompetensi, dan kompetensi dipengaruhi oleh pelatihan karyawan. Simpulan penelitian ini adalah kompensasi, pelatihan karyawan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Selain itu, pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Saran

Berdasar simpulan penelitian, maka direkomendasikan bahwa pengelolaan karyawan yang benar akan mempermudah sistem yang ada karena karyawan adalah salah satu aset perusahaan yang cukup penting dan produktivitasnya menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganta, V. C. 2014. "Motivatin in the Workplace to Improve the Employee Performance." *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, Vol. 2(6).
- Gultom, K. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan", *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 14(2).
- Kapahang, J. O. 2014. "Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo", *Jurnal EMBA*, Vol. 2(4).
- Mondy, R.W. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Monizsya, C. B. 2016. "Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Force PT Telkom Indonesia Witel Jatim Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 38 (1).
- Siswanto, A, Victorianus. 2015. *SPSS 22. CV*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Rudhaliawan, V. M. 2014. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)".

Wangsadinata, O. J. Y. 2014. “Kreativitas, Gaya Kepimpinan dan Kompetensi Dalam Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan”.

Wibowo, S. C. 2013. “Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1(4).

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.