

## Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bara Putra Pratama

Risma Handayani <sup>1\*</sup>, Cecep Yoto Haryoto <sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Universitas Muhammadiyah Jakarta, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Corresponding Email : [rismahandayani594@gmail.com](mailto:rismahandayani594@gmail.com) <sup>1\*</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bara Putra Pratama. Variabel independent yang digunakan adalah Kompensasi dan Kompetensi, sedangkan yang menjadi dependen yaitu Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 responden dari karyawan PT. Bara Putra Pratama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer dan pengolahan data menggunakan Statistical for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $6,396 > 2,014$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $7,733 > 2,014$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Secara bersama-sama, Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $65,843 > 3,20$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Kompensasi; Kompetensi; Kinerja Karyawan.

**Abstract.** This study aims to examine and analyze the influence of Compensation and Competence on Employee Performance at PT. Bara Putra Pratama. The independent variables used are Compensation and Competence, while the dependent variable is Employee Performance. Data collection in this study was conducted by distributing questionnaires to 50 respondents from PT. Bara Putra Pratama employees. The research method used was an associative quantitative method using primary data and data processing using Statistical Software for the Social Sciences (SPSS). The results of this study indicate that Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated  $t$  value greater than  $t$  table ( $6.396 > 2.014$ ) and a significant value of  $0.001 < 0.05$ . Competence has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated  $t$  value greater than  $t$  table ( $7.733 > 2.014$ ) and a significant value of  $0.001 < 0.05$ . Together, Compensation and Competence have a significant effect on Employee Performance with a calculated  $F$  value greater than  $F$  table ( $65.843 > 3.20$ ) and a significant value of  $0.001 < 0.05$ .

**Keywords:** Compensation; Competence; Employee Performance.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam setiap organisasi, khususnya dalam mengelola dan mengoptimalkan berbagai aspek perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, yang mencakup individu-individu dengan daya saing, kompetensi sesuai bidangnya, serta karakter dan integritas yang kuat. SDM tidak hanya berfungsi sebagai perencana, tetapi juga sebagai pelaksana utama dan pengambil keputusan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa keterlibatan aktif para pekerja, pencapaian target perusahaan akan sulit direalisasikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, hingga pemeliharaan tenaga kerja secara berkelanjutan menjadi langkah penting agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. PT. Bara Putra Pratama adalah perusahaan yang bergerak di bidang event organizer atau penyelenggaraan acara khusus. Perusahaan ini telah lama menguasai industri tersebut, dan di dalamnya, ketepatan kerja, kualitas hasil, serta kerja sama tim menjadi faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mempertahankan kualitas dan nilai kerja, PT. Bara Putra Pratama menetapkan standar operasional prosedur (SOP) yang disusun untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kinerja karyawan memiliki peran yang krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitas maupun kuantitas, oleh individu atau tim. Kinerja tersebut juga mencerminkan efektivitas strategi manajemen dan budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan. Berdasarkan observasi awal, kinerja karyawan di PT. Bara Putra Pratama masih tergolong rendah, yang tentunya dapat menghambat pencapaian target perusahaan. Seperti dijelaskan oleh Junianto, R., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024), kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir

pekerjaan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, serta keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Salah satu langkah yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dalam mendukung operasional perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan di PT. Bara Putra Pratama diduga berkaitan dengan sistem kompensasi yang belum dikelola secara optimal. Kompensasi, baik dalam bentuk gaji pokok maupun tunjangan dan fasilitas pendukung, memiliki peran penting dalam membangun motivasi dan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa banyak karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, terutama pada aspek gaji pokok dan tunjangan yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Selain itu, kurangnya fasilitas seperti tunjangan kesehatan dan kesejahteraan turut memperburuk kondisi tersebut, yang pada akhirnya berdampak pada semangat kerja dan produktivitas. Fenomena ini menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang diterapkan di perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Hal ini diperkuat oleh temuan Lestari dan Febrian (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang efektif dapat menjadi salah satu strategi penting bagi PT. Bara Putra Pratama dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Rendahnya kinerja karyawan di PT. Bara Putra Pratama juga dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang belum memadai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan profesional. Berdasarkan observasi awal, sebagian besar karyawan di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan dalam kemampuan teknis, inovasi,

kemandirian kerja, serta kemampuan berpikir kritis dan analitis. Minimnya program pelatihan, pengembangan kapasitas, dan ruang aktualisasi diri yang diberikan perusahaan turut memperburuk kondisi ini, sehingga potensi karyawan belum tergali secara optimal. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan kompetensi yang lebih terencana dan berkelanjutan agar karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Temuan Yusiani dan Maulida (2024) juga menguatkan hal ini, di mana kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi lebih adaptif terhadap perubahan, mampu mengambil keputusan yang tepat, serta menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan produktif. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas strategis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bara Putra Pratama.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan asosiatif untuk menganalisis hubungan antara dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan di PT. Bara Putra Pratama yang berlokasi di Depok, Jawa Barat, dengan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan. Mengingat populasi yang terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

Pemilihan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu, yaitu responden yang berstatus sebagai karyawan PT. Bara Putra Pratama dan memiliki masa kerja minimal tiga bulan pada saat penyebaran kuesioner. Pengukuran data dilakukan menggunakan skala Likert untuk menilai persepsi, opini, dan sikap responden, sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2023). Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS untuk menguji hipotesis asosiatif dan mengidentifikasi sejauh mana pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Suatu instrumen dianggap valid jika memenuhi dua kriteria, yaitu nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel. Berdasarkan Ghozali (2021), suatu item dinyatakan valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total, yang ditunjukkan oleh nilai *r* hitung yang lebih besar daripada nilai *r* tabel. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 50 orang, sehingga derajat kebebasan (*df*) yang digunakan adalah 48 (*n*-2). Oleh karena itu, nilai *r* tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 0,284. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa *r* hitung > 0,284 dan nilai signifikansi < 0,05, maka item dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas Instrument

Variabel	Instrumen	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,628	0,284	Valid
	X1.2	0,629	0,284	Valid
	X1.3	0,594	0,284	Valid
	X1.4	0,632	0,284	Valid
	X1.5	0,620	0,284	Valid
	X1.6	0,655	0,284	Valid
	X1.7	0,626	0,284	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,484	0,284	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X2.2	0,538	0,284	Valid
	X2.3	0,576	0,284	Valid
	X2.4	0,667	0,284	Valid
	X2.5	0,420	0,284	Valid
	X2.6	0,593	0,284	Valid
	X2.7	0,599	0,284	Valid
	Y.1	0,484	0,284	Valid
	Y.3	0,538	0,284	Valid
	Y.4	0,576	0,284	Valid
	Y.5	0,667	0,284	Valid
	Y.6	0,420	0,284	Valid
	Y.7	0,593	0,284	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, seluruh item dalam kuesioner pada variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung pada setiap item yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,284. Pada variabel Kompensasi, ketujuh item pertanyaan menunjukkan nilai korelasi yang cukup kuat terhadap skor total, dengan nilai  $r$  hitung di atas 0,600. Demikian pula, seluruh item pada variabel Kompetensi terbukti valid, dengan nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,420 hingga 0,667. Pada variabel Kinerja Karyawan, semua item yang diuji juga memenuhi kriteria validitas karena nilai  $r$  hitungnya lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Dengan demikian, setiap item dalam kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data karena secara statistik mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Instrumen kuesioner ini telah memenuhi

standar validitas dan siap digunakan dalam proses pengumpulan data lebih lanjut. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan sejauh mana instrumen kuesioner dapat menghasilkan data yang konsisten dan stabil ketika digunakan dalam pengukuran berulang. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitasnya, yang diukur menggunakan metode Cronbach's Alpha, lebih besar dari 0,70. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti. Menurut Ghozali (2021), semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh, semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen tersebut sebagai alat ukur dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen yang reliabel akan memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kompensasi	0,739	0,600	Reliabel
Kompetensi	0,726	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,829	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kompensasi sebesar 0,739, pada variabel Kompetensi sebesar 0,726, dan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,829. Nilai-nilai tersebut semuanya berada di atas batas minimum 0,600, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki

konsistensi internal yang baik dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dianggap dapat dipercaya sebagai alat ukur yang stabil dan konsisten. Menurut Ghozali (2021), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai

koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh R Square mencerminkan persentase kontribusi variabel independen terhadap perubahan atau variasi variabel dependen. Semakin besar nilai

R Square, semakin besar pula kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.737	.725	1.619
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang terdapat dalam tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,737. Hal ini menunjukkan bahwa 73,7% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Kompetensi secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Nilai R Square yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Kompensasi dan Kompetensi terhadap perubahan Kinerja Karyawan cukup signifikan. Menurut Ghozali (2021), uji regresi linier

berganda merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan kontribusi baik secara parsial maupun simultan terhadap perubahan variabel dependen. Dengan demikian, regresi linier berganda membantu memahami hubungan dan pengaruh langsung antara variabel-variabel dalam suatu model penelitian.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.629	2.185	
	KOMPENSASI	.349	.055	.493
	KOMPETENSI	.453	.059	.596
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh bahwa variabel Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 2,629 menunjukkan bahwa tanpa kontribusi dari variabel Kompensasi dan Kompetensi, Kinerja Karyawan akan tetap berada pada nilai 2,629. Koefisien regresi untuk Kompensasi sebesar 0,349 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,349, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Kompetensi sebesar 0,453 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,453. Hasil ini

mengindikasikan bahwa meskipun kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kompetensi memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan Kompensasi. Uji t pada regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Ghozali (2021), uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara individu memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (p-value) terhadap tingkat signifikansi 0,05. Jika p-value suatu variabel lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut dinyatakan memiliki pengaruh signifikan secara

statistik terhadap variabel dependen. Dengan demikian, uji t memberikan gambaran tentang seberapa besar kontribusi masing-masing

variabel independen dalam mempengaruhi hasil model regresi.

Tabel 5. Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.203	.235
	KOMPENSASI	6.396	.001
	KOMPETENSI	7.733	.001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,396, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,014, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Nashirin dan Avessina (2025), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Sementara itu, variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 7,733, yang juga lebih besar dari t tabel sebesar 2,014, dengan nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Safitri dan Martono (2024), yang menyatakan bahwa kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai, sangat penting dalam

mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih adaptif dan produktif, sehingga memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi. Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan Ghozali (2021), uji ini bertujuan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan layak diterapkan dengan mengamati kontribusi simultan dari semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai signifikansi hasil uji F lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, dan variabel independen yang ada di dalamnya bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan mampu menggambarkan hubungan yang relevan antar variabel dalam penelitian.

Tabel 6. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	345.137	2	172.569	65.843	.001 <sup>b</sup>
Residual	123.183	47	2.621		
Total	468.320	49			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI					

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 65,843, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,20, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik, yang berarti variabel Kompensasi dan Kompetensi

secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurdianta (2024), yang menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi dan pengembangan kompetensi yang optimal dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi kedua faktor ini berpotensi meningkatkan motivasi kerja serta

memastikan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar perusahaan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 65,843, yang lebih besar dari F tabel 3,20, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kompensasi dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Nurdianta (2024), yang menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi yang tepat dan pengembangan kompetensi yang optimal dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Armstrong dan Taylor (2023) juga menekankan pentingnya pengelolaan kompensasi dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Selain itu, Hasibuan (2020) menyoroti bahwa kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, merupakan faktor kunci dalam menciptakan karyawan yang lebih produktif dan mampu memenuhi standar perusahaan. Dengan demikian, kombinasi pengelolaan kompensasi yang adil dan pengembangan kompetensi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Lestari dan Febrian (2024), yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa kedua variabel ini dikelola secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Kompetensi memiliki peran

yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bara Putra Pratama. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, kedua variabel tersebut kompensasi dan kompetensi berkontribusi secara signifikan dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal di PT. Bara Putra Pratama. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengelola dan mengembangkan kedua aspek ini secara strategis untuk mendukung keberhasilan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar PT. Bara Putra Pratama mengoptimalkan pengelolaan sistem kompensasi dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Dari sisi kompensasi, perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan terkait pemberian gaji, insentif, bonus, dan tunjangan lainnya, agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan baik dalam aspek kompensasi langsung maupun tidak langsung. Di sisi lain, perusahaan juga disarankan untuk memperkuat kompetensi karyawan melalui program pelatihan teknis rutin, workshop pengembangan keterampilan, coaching, serta rotasi kerja untuk meningkatkan kemampuan teknis dan soft skills karyawan secara seimbang. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada penguatan perilaku kerja melalui pelatihan etika kerja, pembinaan kedisiplinan, dan peningkatan kerja sama tim. Perusahaan juga harus mengoptimalkan hasil kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai serta sistem penghargaan yang adil bagi karyawan berprestasi. Pendekatan terintegrasi terhadap kompensasi, kompetensi, dan kinerja ini diharapkan mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.



## Daftar Pustaka

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Hasibuan, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2013.
- Junianto, R., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuwangi Sumatera Selatan. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(1), 1-8. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2149>.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). Sumber daya manusia perusahaan. *Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung*, 80.
- Nashirin, S. K., & Avessina, M. J. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Plastic Injection PT. Honoris Industry. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 1(4), 1334-1339.
- Nurdianta, Y. B. (2024). Hubungan Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kuala Mina Persada. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 29-38. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.50>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108-113. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*, 64.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. prenandamedia grup.
- Yusiani, A. S., & Maulida, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 14-25.