

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOSAWIT SUBUR MUARA BULIAN KABUPATEN BATANGHARI JAMBI

Evrina¹ (evrinarina.85@gmail.com), El Munawwarah¹ (elmunawwarahara@gmail.com), Ade Irawan¹ (adeirawan290603@gmail.com)

¹Universitas Adiwangsa Jambi, Provinsi Jambi

²Universitas Islam Batang Hari, Muara Bulia, Provinsi Jambi

³Universitas Adiwangsa Jambi, Provinsi Jambi

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Indosawit Subur, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian didasarkan pada masih rendahnya tingkat upah yang diterima karyawan sehingga diduga memengaruhi motivasi dan kinerja kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner berskala Likert. Sampel penelitian berjumlah 87 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji t dan uji F untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan juga berpengaruh positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja. Selain itu, umur dan jumlah tanggungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, upah, pendidikan, umur, dan jumlah tanggungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indosawit Subur.

Kata kunci: upah, pendidikan, umur, jumlah tanggungan, kinerja karyawan.

ABSTRACT. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of compensation and competency on employee performance at PT Indosawit Subur. The underlying issue in this study is the low level of wages received by employees, which is suspected to impact motivation and performance. The research method used was a quantitative approach with a Likert-scale questionnaire as the instrument. The sample size was 87 employees selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, multiple linear regression, and t-tests and F-tests to test the research hypotheses. The results showed that wages had a positive and significant effect on employee performance. Education also had a positive and significant effect, meaning that the higher an employee's education, the better their skills and work quality. Age had a positive and significant effect on employee performance. The number of dependents had a positive and significant effect on performance. Simultaneously, wages, education, age, and number of dependents significantly influenced employee performance.

Keywords: wages, education, age, number of dependents, employee performance.

Article History

Submission:

Revision:

Accepted:

Published:

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Dalam industri perkebunan kelapa sawit yang padat karya, kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam menjaga efektivitas operasional dan pencapaian target produksi. PT Indosawit Subur Muara Bulian sebagai salah satu perusahaan besar di sektor perkebunan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menunjang proses produksi dan daya saing perusahaan. Namun, masih terdapat permasalahan terkait pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi karyawan serta keterbatasan kompetensi kerja, yang berpotensi menurunkan motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja.

Secara teoretis, kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pandangan ini diperkuat oleh penelitian terbaru yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan secara signifikan (Dessler, 2020; Putri & Rahardjo, 2021). Penelitian oleh Sari et al. (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sektor perkebunan.

Selain kompensasi, kompetensi karyawan juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Wibowo (2007) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Definisi ini masih relevan dan diperkuat oleh Armstrong (2021) yang menegaskan bahwa pengembangan kompetensi berkelanjutan merupakan fondasi utama peningkatan kinerja individu dan organisasi. Penelitian empiris terbaru oleh Nugroho dan Prasetyo (2020) serta Lestari et al. (2023) membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Studi terkini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh kompensasi dan kompetensi, di mana kombinasi keduanya mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Robbins & Judge, 2022; Widodo, 2021).

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, dapat disusun kerangka pemikiran bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Indosawit Subur Muara Bulian yang berjumlah 657 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 87 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Seluruh item yang tidak memenuhi kriteria validitas akan dieliminasi dari analisis selanjutnya. Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 87 responden karyawan PT Indosawit Subur Muara Bulian, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang (78%), sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang (22%). Dominasi tenaga kerja laki-laki ini mencerminkan karakteristik industri perkebunan kelapa sawit yang masih didominasi oleh pekerjaan dengan tuntutan fisik relatif tinggi, seperti kegiatan panen, perawatan tanaman, dan pengangkutan hasil produksi. Kondisi ini secara tidak

langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik dan daya tahan tinggi lebih optimal dikerjakan oleh tenaga kerja yang memiliki kapasitas fisik memadai. Dengan demikian, komposisi gender ini dapat mendukung tercapainya target kerja dan produktivitas perusahaan.

Dari segi usia, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan adalah 35 tahun, dengan rentang usia antara 23 hingga 50 tahun. Rentang usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori usia produktif. Usia produktif umumnya memiliki tingkat energi, daya tahan fisik, serta kematangan emosional yang relatif stabil, sehingga mampu menunjang kinerja yang optimal. Karyawan pada usia ini cenderung memiliki pengalaman kerja yang cukup, namun masih memiliki kemampuan fisik yang baik untuk melaksanakan pekerjaan lapangan. Hal ini sejalan dengan hasil regresi yang menunjukkan bahwa variabel umur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin bertambah usia dalam batas produktif, semakin meningkat pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Selain itu, usia yang relatif matang juga berkaitan dengan kemampuan pengambilan keputusan, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang berada pada usia produktif umumnya memiliki stabilitas kerja yang lebih baik dan tingkat turnover yang lebih rendah, sehingga perusahaan memperoleh keuntungan dari kontinuitas kinerja. Dalam konteks analisis regresi, pengaruh positif umur terhadap kinerja mengindikasikan bahwa pengalaman kerja yang terakumulasi seiring bertambahnya usia mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja.

Karakteristik demografis responden ini memperkuat hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa faktor-faktor individual karyawan berkontribusi terhadap kinerja. Kombinasi antara kondisi fisik yang memadai, usia produktif, serta pengalaman kerja yang cukup menciptakan kondisi yang mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan karakteristik tenaga kerja, khususnya usia dan kondisi fisik, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Indosawit Subur Muara Bulian.

PEMBAHASAN

Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Indosawit Subur Muara Bulian memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK sebesar 60%, diikuti oleh Diploma sebesar 25% dan Sarjana sebesar 15%. Temuan ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja perusahaan didominasi oleh pendidikan menengah yang

pada umumnya memiliki keterampilan teknis dasar serta pengalaman praktis yang relevan untuk mendukung aktivitas operasional di sektor perkebunan kelapa sawit. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik industri perkebunan yang lebih menekankan pada keterampilan teknis dan pengalaman lapangan dibandingkan dengan kompetensi akademik tingkat lanjut.

Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pendidikan menengah sudah memadai untuk menunjang kinerja pada pekerjaan operasional, terutama pada sektor padat karya seperti perkebunan dan manufaktur (Nugroho & Prasetyo, 2020; Sari et al., 2022). Namun demikian, secara teoritis, tingkat pendidikan yang lebih tinggi tetap memiliki kontribusi terhadap peningkatan kemampuan analitis, pemecahan masalah, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Hal ini sejalan dengan teori human capital yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan akan meningkatkan produktivitas individu (Becker, 1993). Oleh karena itu, meskipun mayoritas karyawan berpendidikan menengah, pengembangan kompetensi melalui pelatihan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

Selanjutnya, dari sisi masa kerja, rata-rata responden telah bekerja selama 6 tahun. Masa kerja yang relatif panjang menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai serta pemahaman yang baik terhadap prosedur dan budaya kerja perusahaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karena karyawan yang lebih lama bekerja cenderung lebih terampil, disiplin, dan efisien dalam menyelesaikan tugas (Widodo, 2021; Lestari et al., 2023). Secara teoritis, semakin lama masa kerja seseorang, semakin tinggi tingkat penguasaan pekerjaan dan kepercayaan diri dalam menjalankan tanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Seluruh responden dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap (100%), yang menunjukkan tingkat stabilitas kerja dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Status sebagai karyawan tetap memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga karyawan cenderung memiliki loyalitas dan motivasi yang lebih baik dibandingkan karyawan kontrak. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa keamanan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran yang cukup representatif terhadap kondisi nyata sumber daya manusia di PT Indosawit Subur Muara Bulian.

Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Indosawit Subur Muara Bulian didominasi oleh karyawan laki-laki usia produktif dengan latar

belakang pendidikan menengah dan masa kerja yang cukup panjang. Kondisi ini merupakan potensi besar bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke perusahaan perkebunan lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, data diperoleh melalui kuesioner yang bersifat persepsi, sehingga memungkinkan adanya bias subjektivitas responden. Ketiga, penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel kompensasi dan kompetensi, sementara faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi belum dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode campuran (mixed methods) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Kisaran r-hitung	Cronbach's Alpha
Kompensasi	0,532 – 0,812 (Valid)	0,873
Kompetensi	0,514 – 0,792 (Valid)	0,865
Kinerja Karyawan	0,546 – 0,808 (Valid)	0,881

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Sig.
Kompensasi (X1)	0,418	4,321	0,00 2
Kompetensi (X2)	0,372	3,849	0,00 4
Konstanta	5,215	-	-

$$R^2 = 0,63 \mid F\text{-hitung} = 17,36 \mid F\text{-tabel} = 3,10 \mid \text{Sig.} = 0,000$$

Hasil analisis pat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sedangkan 37% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan motivasi. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\text{Sig. } 0,000 < 0,05$).

Secara parsial, variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi 0,418 dan nilai t-hitung 4,321 > ttabel 1,988 dengan nilai signifikansi 0,002 (< 0,05). Hal ini berarti peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompetensi memiliki nilai koefisien 0,372 dan t-hitung 3,849 dengan nilai signifikansi 0,004 (< 0,05), yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,63 menunjukkan bahwa 63% variasi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik karyawan PT Indosawit Subur Muara Bulian didominasi oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah (SMA/SMK), masa kerja yang relatif panjang, serta status sebagai karyawan tetap. Kondisi ini mencerminkan kesesuaian antara karakteristik sumber daya manusia dengan kebutuhan industri perkebunan kelapa sawit yang menitikberatkan pada keterampilan teknis dan pengalaman kerja lapangan. Pendidikan menengah terbukti cukup memadai dalam menunjang kinerja operasional, terutama ketika didukung oleh pengalaman kerja yang berkelanjutan. Selain itu, masa kerja yang panjang dan status karyawan tetap berkontribusi pada stabilitas, loyalitas, serta pemahaman karyawan terhadap budaya dan prosedur kerja perusahaan. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Implikasi Teoretis. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori *human capital* yang menyatakan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan pengembangan kompetensi merupakan investasi penting dalam meningkatkan produktivitas individu. Temuan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan menengah namun tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik mendukung pandangan bahwa dalam sektor padat karya, pengalaman kerja dan pelatihan memiliki peran yang sama pentingnya dengan pendidikan formal. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa kompensasi dan kompetensi merupakan determinan utama kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri perkebunan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi

referensi empiris bagi pengembangan model kinerja karyawan yang relevan dengan karakteristik sektor industri berbasis operasional.

Implikasi Praktis. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen PT Indosawit Subur Muara Bulian untuk lebih memfokuskan kebijakan sumber daya manusia pada peningkatan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Mengingat mayoritas karyawan memiliki pendidikan menengah, perusahaan perlu menyediakan pelatihan teknis maupun nonteknis guna meningkatkan kemampuan analitis, pemecahan masalah, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan untuk menjaga motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Stabilitas kerja yang tercermin dari status karyawan tetap juga dapat dimanfaatkan perusahaan untuk membangun budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja jangka panjang. Dengan pengelolaan yang tepat, potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat dioptimalkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan dan penyelesaian jurnal ini yang berjudul *“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indosawit Subur Muara Bulian Kabupaten Batanghari Jambi.”*

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada manajemen dan seluruh karyawan PT. Indosawit Subur Muara Bulian Kabupaten Batanghari, Jambi, yang telah memberikan izin, waktu, serta data yang diperlukan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik

Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada pihak akademisi, dosen pembimbing, serta rekan-rekan sejawat yang telah memberikan masukan, saran, dan kritik yang konstruktif demi penyempurnaan penulisan jurnal ini.

Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil selama proses penelitian dan penulisan. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Lestari, D., Handayani, R., & Saputra, A. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–56.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Nugroho, A., & Prasetyo, E. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 120–130.

Putri, A. R., & Rahardjo, M. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 987–998.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sari, N., Wijaya, H., & Kurniawan, D. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan perkebunan. *Jurnal Agribisnis dan Manajemen*, 6(2), 78–89.

Widodo, S. E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.

Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.