

PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh : M. Asnawi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sukses Prima Nusantara, Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2018. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sukses Prima Nusantara, Medan. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 47 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompensasi sebesar 42,80 %, sedangkan sisanya 57,20 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

Kata kunci : kompensasi karyawan dan kinerja karyawan

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia yang profesional di bidangnya masing-masing, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Karyawan yang profesional bertanggungjawab dan mampu mengerjakan tugas-tugasnya secara cepat dan tepat, sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang adil dan layak.

Kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Kompensasi karyawan yang diberikan perusahaan harus mampu mendorong mereka untuk bekerja, karena orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya agar bertahan hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan memiliki kekuasaan dan keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari pihak lain. Pemberian kompensasi bertujuan memenuhi kebutuhan karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, menjaga stabilitas karyawan, mengurangi kemungkinan terjadinya protes dari karyawan, dan juga memudahkan perusahaan menandatangani karyawan yang *qualified*.

Pemberian kompensasi harus adil dan layak. Kompensasi dikatakan adil jika besar kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan kinerjanya, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab dan jabatannya. Kompensasi yang diterima karyawan dikatakan layak, apabila besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Jika kompensasi yang diterima karyawan dinilai adil dan layak, maka kinerja karyawan meningkat. Jika kompensasi yang diterima karyawan dinilai tidak adil dan tidak layak, maka mereka cenderung melakukan protes dengan mengadakan mogok kerja atau demonstrasi, malas bekerja dan mereka berkeinginan untuk mencari perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih memuaskan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya sesuai tanggungjawabnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Ciri-ciri karyawan yang berkinerja baik adalah senang bekerja keras, menguasai seluk beluk pekerjaan, menyukai tantangan, mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya, kreatif dan disiplin. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan memuaskan,

maka mereka lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga kinerja yang dicapai meningkat.

Berdasarkan uraian di atas terlihat pentingnya penelitian tentang kompensasi karyawan, maka atas dasar itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**".

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2018. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sukses Prima Nusantara, Medan. Maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 47 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi karyawan, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

2. Uraian Teoritis

2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk karyawan. Menurut Handoko (2011:155), "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Sedangkan Hasibuan (2010:118), menyatakan "kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik yang berupa finansial maupun non finansial (Martoyo, 2010 : 104). Dengan definisi tersebut maka lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan

prestasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan maupun motivasi karyawan. Oleh karena itu penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil dan dipertajam.

Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional dan kuat (tidak mudah goyah, karena benar dan adil). Namun, menurut Handoko (2011 : 158), masih saja banyak mengandung faktor emosional dipandang dari segi para karyawan. Sebab, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi maupun kinerja mereka dapat menurun secara dramatis. Program-program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Bertitik tolak dari pengertian diatas, kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Dalam hal ini, ada dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Para karyawan berkewajiban dan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan, sedangkan perusahaan berkewajiban dan bertanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak karyawan. Kewajiban dan tanggung jawab muncul karena kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2010: 126):

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.2. Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari takakata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

Moeherionto (2012: 69), kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang aau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan sutu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memilkisudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang di kemukakan oleh Ronnins. Mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi anatra kemampuan dan ebility (A) Motivasi atau *Motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kenerja = f (A x M x O). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesmpatan. Sedangkan kinerja menurut Scriber, Bantam. English Dictionary menjelaskan. Knerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entitas yaitu . (1) melakukan, menjelaskan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*). (2) memenuhinatau melaksanakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfil as vow*). (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete of an undrestan king*). (4) melakuakn sesuatu yang di diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Moeharianto (2012:95) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atua pekerjaan yang

dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/ prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Yuwaliatin (*dalam* Mangkunenegara. 2010: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: 1). Kuantitas kerja, 2). Kualitas kerja, 3). Pengetahuan tentang pekerjaan dan 4). Perencanaan kegiatan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas. Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Aspek-aspek di atas sejalan dengan pendapat Mangkunenegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada

seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Pengukur atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moehariato (2012 : 95), penilaian kerja (*perforance apraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian meng-komunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagiaian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dah berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yng bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk smua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kenerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Orgnisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. Peran pertama untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbln kerja atau keputusan administratif mengenai karyawan. Peran kedua berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan (Moehariato, 2012 : 98).

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerja lainnya (Siswanto, 2010: 231).

Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2014 : 123).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2014 : 124) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu: a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran, b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi, c) kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan, d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu, e) Cooperative Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), f) inisiatif penilaian

responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, g) Personal quality. Penilaian responden tentang kepribadian, keramahan dan integritas pribadi. (Dessler. 1997:152)

Menurut Handoko (2010: 135) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Menurut Handoko (2010 : 135) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu : a) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur, b) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, c) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *SPSS 20.0 for windows*.. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.916	4.604		1.068	.291
	Kompensasi	.783	.135	.654	5.804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Dari tabel di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 4,916 + 0,783 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X = Kompensasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien X (kompensasi) sebesar 0,783 yang menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,783 satuan.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Prima Nusantara, Medan. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1167.268	1	1167.268	33.685	.000 ^a
	Residual	1559.370	45	34.653		
	Total	2726.638	46			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis :

$\beta = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Prima Nusantara, Medan.

$\beta \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Prima Nusantara, Medan.

b. Alfa (α) = 0,05; k (jumlah variabel), N-2, maka berdasarkan F-tabel didapatkan nilai F-tabel 5 %_(1;45) sebesar 4,06.

c. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 (hipotesis yang diajukan) ditolak.

d. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 20, maka diketahui F_{hitung} sebesar 33,685 > F_{tabel} 4,06, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi jasa berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Prima Nusantara, Medan, dengan demikian maka hipotesis diterima.

Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji-t. Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara

membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%, pengujian dua sisi dan dk (n-k) maka diperoleh t-tabel = 1,677.

Untuk menguji pengaruh variabel kompensasi jasa terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan t-hitung sebesar 5,804 dan t-tabel 1,677 yang berarti t-hitung > t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Prima Nusantara, Medan, dengan demikian maka hipotesis diterima.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 adalah antara 1 – 0. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.415	5.88665

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,428 atau 42,80 % yaitu persentase pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 42,80 %. Sedangkan sisanya sebesar 57,20 % ($100\% - 42,80\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sukses Prima Nusantara, Medan. Berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,916 + 0,783 X$.

Harga t hitung sebesar 5,804 lebih besar dari t tabel 1,677, maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha instansi. Dalam penelitian ini, item tertinggi mengenai variabel kinerja karyawan terkait pada item nomor 4 (empat) yaitu perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan mengenai tidak dapat memanfaatkan waktu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik akan

berdampak negatif terhadap instansi dalam pencapaian tujuan dari instansi. Tujuan dari instansi tersebut misalnya tercapainya semua standar kinerja dengan baik, sehingga akan menghasilkan keputusan keputusan penting secara tepat. Dengan harapan pekerjaan yang demikian, maka harus ada faktor eksternal yang mendorong agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini perusahaan harusnya memperhatikan mengenai kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan.

Pemerian kompensasi seharusnya berfokus pada besarnya kenaikan gaji yang diberikan yang seharusnya sudah dengan kondisi ekonomi saat ini dan resiko pekerjaan yang dihadapi. Kompensasi yang diberikan harusnya dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan secara baik, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan tujuan instansi dapat tercapai.

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan ketenagakerjaan. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, maka karyawan akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, karyawan akan

mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

Bagi karyawan, upah menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada majikan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua. Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan majikannya, terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja. Sebagian besar pemogokan buruh disebabkan oleh tuntutan buruh atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial mereka. Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara. Upah menentukan jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Jumlah pajak penghasilan yang dipungut pemerintah menentukan kemampuan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan ketika sedang bekerja dan di hari tuanya.

Kompensasi memberikan kontribusi pada kesejahteraan karyawan. Sebagian besar masyarakat adalah pekerja, baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta. Upah mempengaruhi daya beli mereka untuk membeli produk yang mereka butuhkan. Selain itu, upah juga menentukan jumlah jenis, kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Prima Nusantara, Medan, Medan dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Prima Nusantara, Medan dengan nilai

F_{hitung} sebesar 33,685 > F_{tabel} 4,06 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,804 lebih besar dari t_{tabel} (1,677).

2. Perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kompensasi sebesar 42,80 %, sedangkan sisanya 57,20 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis yang diambil, maka penulis mengajukan beberapa saran, antara lain :

1. Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi kepada karyawan, karena masih tergolong sedang hingga baik.
2. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan karena masih tergolong sedang.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen sumber Daya Manusia*. PT. Indeks Gramedia. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayah, N. 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Siswanto Sastrohadisuwiryono, B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

