

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHA MEGA MAKASSAR

Wisda Zulaeha Suwardi*)
Dosen STIE TriDharma Nusantara
E-mail: wisdasuardi@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar. Jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah metode analisis kualitatif deskriptif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan regresi sederhana diperoleh $Y = 0,342 + 0,99X$ dan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,77 serta nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,5929. Selanjutnya melalui uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yakni $6,90 > 1,692$, dengan demikian maka H_a diterima dan menolak H_o . Hal ini menyatakan bahwa benar kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar dan dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Maha Mega Makassar. Types of data used are qualitative and quantitative, the source of the data used are primary and secondary data. The method used is descriptive and quantitative qualitative analysis methods. Based on the results of the study using simple regression obtained $Y = 0.342 + 0.99X$ and the value the correlation coefficient (r) of 0.77 and the coefficient of determination (r^2) of 0.5929. Furthermore, through hypothesis testing using the t test obtained t count is greater than t table that is $6.90 > 1.692$, thus H_a is accepted and rejects H_o . This states that true compensation has a significant effect on employee performance at PT. Maha Mega Makassar and thus the hypothesis in this study was accepted.

Keywords: Compensation, performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang industri dan teknologi jauh lebih cepat dibandingkan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai tingkah laku manusia serta di bidang sosial lainnya. Perubahan teknologi tersebut membawa akibat yakni perubahan-perubahan dalam sifat, fisik maupun mental dari pekerjaan serta perubahan dalam struktur organisasi. Manusia sebagai salah satu aspek pendukung dalam perubahan sehingga dibutuhkan potensi sumber daya yang potensial untuk mengikuti perkembangan teknologi.

Manusia merupakan unsur penting

dalam organisasi di berbagai perusahaan oleh sebab itu berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada usaha yang dilakukan oleh manusia atau karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik instansi pemerintahan maupun swasta harus memiliki kemampuan di dalam memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dan memiliki kesungguhan sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang pokok dan terpenting dibandingkan faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki

keinginan, dan kebutuhan hidup baik dalam bentuk materil maupun spiritual. Ketidaksiharian antara kebutuhan dan hasil yang diharapkan merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya kelesuan dan kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus. Dengan tuntutan hidup tersebut, maka pemberian kompensasi yang setimpal dengan prestasi kerja dapat menghasilkan gairah kerja yang positif dan pada akhirnya meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

Aspek kompensasi merupakan motivator yang dapat meningkatkan prestasi kerja, ini merupakan pemberian balas jasa kepada faktor-faktor produksi (SDM) yang bekerja secara maksimal dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan. Baik berupa kompensasi langsung (finansial) dalam bentuk uang maupun kompensasi tidak langsung (non finansial) seperti penghargaan kompensasi menjadi hal dalam memotivator kinerja karyawan sebab akan mendorong karyawan yang berprestasi untuk bekerja lebih baik, bekerja secara efektif dan efisien dalam mengelola organisasi, serta mendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi.

Pemberian kompensasi minimal mendapat perhatian dari perusahaan kepada karyawannya dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, mendorong karyawan bekerja secara produktif, dan menciptakan keadilan serta keseimbangan kerja. Perusahaan yang memberikan kompensasi kepada karyawannya juga menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengalami kesuksesan. Perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya menurut Nugroho, (2009:90).

Untuk memperlancar kegiatan perusahaan maka diperlukan adanya perencanaan, sehingga dampak pengaruh kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dapat dirasakan. Dimana dalam hal ini diperlukan suatu analisis pengaruh yang fungsinya untuk melihat sejauh mana keeratan antara kebijaksanaan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan diatas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu: Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi sebagai bonus dari setiap perusahaan-perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya dalam perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin dan memotivasi karyawan untuk dapat setiap bulan mencapai target perusahaannya. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan.

Menurut Dessler (2002:85), kompensasi adalah “semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen”. Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

Menurut Siswanto (2003:134), kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Heidjrachman (2002:138), kompensasi adalah “suatu penerimaan sebagai suatu

imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, setiap karyawan yang sudah memenuhi pencapaian target perusahaan”. Undang-Undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Maka kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

Menurut Hasibuan (2002:118), sebuah kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Untuk memahami masalah kompensasi, hendaknya perusahaan mempunyai pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat tersebut dalam jumlah serta berpedoman pada faktor-faktor kompensasi itu dengan segala faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga perusahaan

tersebut dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapatkan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang menentukan besarnya kompensasi menurut Sudarsono (2002:78) adalah sebagai berikut:

1. Serikat buruh/organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan tidak berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.
 - a. Efektivitas karyawan
Jika efektivitas kerja karyawan baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau efektivitas kerjanya buruk, maka kompensasi kecil.
 - b. Pemerintah dengan undang-undang dan Kepresnya
Pemerintah dengan disertai dengan Undang-Undang dan Kepresnya menetapkan besarnya upah/ balas jasa minimum.
2. Biaya hidup
Bila biaya hidup di daerah itu cukup tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, akan tetapi sebaliknya jika biaya hidup daerah tertentu agak rendah dibandingkan dengan tertentu, maka ia akan menerima gaji relatif kecil.
3. Posisi dan jabatan karyawan
Karyawan yang menjabat yang relative tinggi maka akan menerima gaji yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang rendah maka akan menerima gaji yang relatif kecil.
4. Pendidikan dan pengalaman
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/ batas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilan

- lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.
5. Kondisi perekonomian nasional
Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena mendekati *full employment* sebaliknya pula jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran.
 6. Jenis dan sifat pekerjaan
Kalau sifat dan jenis pekerjaan itu mengerjakan sulit/sukar dan mempunyai resiko besar, maka tingkat upah atau balas jasa semakin besar. Tetapi sifat dan jenis pekerjaan itu pekerjaannya mudah dan resikonya kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah, tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko kecil.

Asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi internal dan eksternal guna menjamin perasaan puas bagi karyawan, agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Berikut ini akan diuraikan asas-asas menurut Suwatno (2013:220), yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi.

1. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi

para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama.

2. Asas Kelayakan dan Kewajaran
Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarga. Kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal.

Tujuan Kompensasi

Menurut Suwatno (2013:222), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

b. Kepuasan kerja

Karyawan yang bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi.

c. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan sendiri memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik di menghasilkan produktivitas atas kerja yang optimal.

- e. Menjamin Keadilan
Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan.
- f. Disiplin
Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi.
- g. Pengaruh Serikat Pekerja
Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya.
- h. Pengaruh Pemerintah
Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

Pengertian Penilaian Kinerja

Ranupandojo (2001:21) mengatakan bahwa, kinerja dalam suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggungjawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan, oleh. Seorang pegawai telah resmi menjadi pegawai pada suatu instansi apakah pemerintah maupun memperlihatkan keterampilan apa yang

perlu ditonjolkan atau pegawai mempunyai keterampilan tertentu untuk menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan dengan pegawai lain yang fungsinya agar pekerjaan yang dilimpahkan mempunyai nilai lebih dibandingkan pegawai yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki.

Dalam hal ini sesuatu yang akan dikembangkan melalui pegawai, akan tetapi apakah pegawai itu sendiri mampu memperdayakan kekuatan dengan tidak memiliki keterampilan khusus yang harus dibina dan perlu diperhatikan oleh pimpinan agar sumber daya manusia dapat berkembang melalui pelatihan dan kursus-kursus.

Dengan demikian, segala sesuatunya tergantung pada pegawai itu sendiri, sebab kalau pegawai itu sendiri mampu berkarier dengan segala sesuatunya didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan karir.

Selanjutnya, karyawan/pegawai yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugas yang dikembangkannya, maka posisi mereka bisa dia mengetahui arah kemana nanti kegiatan yang harus di laksanakan, sehingga dapat mengetahui sampai sejauhmana tingkat pengetahuan seorang karyawan.

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Hal melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja, seorang karyawan harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Aspek penilaian di sini adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat

berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. Katalainciri-ciri dari pelaksanaan pekerja yang berhasil digunakan kembali untuk menilai setiap pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Soeprihanto (2000:4), penilaian kinerja adalah “Sebuah penilaian sistematis”.

2. Dasar-Dasar dan Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Dasar-dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Standar penilaian secara garis besar dibedakan atas dua :

- a. Tangible standar, yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini terbagi dua yaitu, Standar dalam bentuk fisik, berupa standar waktu, kuantitas, kualitas dan standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, penghasilan dan standar investasi.
- b. Intangible standar, yaitu sasaran yang tidak dapat diukur, misalnya perilaku, kesetiaan, partisipasi serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

3. Unsur-unsur penilaian kinerja

- a. Prestasi kerja, dapat menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.
- b. Tanggung jawab, saat menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.
- c. Ketaatan (kesetiaan), mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya yang tercermin dari kesediaan menjaga dan

membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari ronrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

- d. Kejujuran (integritas), menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- e. Kerjasama (kooperatif), dalam menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horisontal sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Prakarsa, menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- g. Kepemimpinan (*Leadership*), menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
- h. Kreativitas, dalam menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan bakat kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna baik bagi karyawan ataupun manfaat bagi sebuah perusahaan.

Faktor-faktor Peningkatan Kinerja

Peningkatan kerja pegawai tergantung pada motivasi seseorang atau pimpinan dalam memberikan arahan dan ditunjuk untuk membawa pegawai sadar dengan sendirinya mengakui sampai sejauhmana tugas yang harus diselesaikan sesuai tanggung jawab.

Menurut John Soeprihanto (2000:15), faktor-faktor yang mendukung

peningkatan kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Rasa tanggung jawab pegawai itu sendiri
2. Memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati
3. Mempunyai dedikasi yang tinggi
4. Adanya keterampilan dimiliki
5. Ingin mengetahui sesuatu yang di perusahaan
6. Mempunyai loyalitas dan kerja keras
7. Untuk mengablikasikan antara teori dan praktek

Berdasarkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan dasar inilah pimpinan pada salah satu instansi perlu memikirkan tunjangan dan kompensasi jika kelak pegawai memang memiliki dari ke tujuh faktor pendukung tersebut.

Penjelasan di atas bahwa pegawai itu tidak mengharapkan suatu tunjangan atau kompensasi apabila memang ingin meningkatkan kinerjanya. Jika pada kesempatan yang lain misalnya tidak dijanjikan atau tidak ada tunjangan dan kompensasi pegawai.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi
Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
2. Tujuan pengembangan
Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang, sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid

berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Menurut John Soeprihanto (2000:219) mengemukakan bahwa, kinerja berasal dari kata kerja yang dapat diartikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan, maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, John Soeprihanto (2000:229) menyatakan bahwa, “(job performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Lebih lanjut Siswanto (2000:235), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah “kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya”. Pada umumnya kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan tenaga kerja yang bersangkutan.

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Dalam pelaksanaan kegiatan operasional maupun manajemen, suatu perusahaan tidak akan terlepas dari tenaga kerja atau karyawan. Perusahaan membutuhkan tenaga karyawan untuk merealisasikan semua tujuan yang telah ditetapkan, sementara tujuan karyawan bekerja yang paling mendasar adalah mendapat imbalan jasa yang berupa upah/gaji, insentif, ataupun bonus untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Kompensasi merupakan suatu daya tarik yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk ikut membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-

harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya, karena dengan memperhatikan kompensasi, karyawan akan merasa dihargai.

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kaca mata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Nitisemito (2001:230), pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Kompensasi pada usaha dan kinerja karyawan, apakah itu dalam bentuk pembayaran berdasarkan jasa, bonus, insentif tim, atau bermacam-macam rencana pembagian pendapatan atau keuntungan.

Dari dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang benar akan mempengaruhi karyawan untuk memberikan timbal balik kepada perusahaan yaitu dengan cara bekerja dengan baik. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi yang benar diharapkan dapat menghasilkan produktifitas perusahaan yang meningkat sehingga segala sesuatu yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang dipergunakan dalam pembahasan masalah adalah:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif yaitu melakukan analisis dengan mendeskripsikan jawaban responden atas kuisisioner yang disebar. Adapun pilihan jawaban yang diberikan dalam memberikan tanggapan pada kuisisioner adalah dengan menggunakan skala *likert*.

2. Analisis Kuantitatif

Menggunakan metode sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear sederhana yaitu untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Maha Mega dengan menggunakan rumus Riduwan, (2013:147).

$$\hat{Y} = a + bX$$

b. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara kedua variabel yaitu X dan Y

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y.

d. Uji Signifikansi (Uji t)

Pengujian ini berfungsi untuk mencari makna hubungan (signifikan/tidak signifikan) variabel X terhadap Y

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan mengenai kinerja kerja karyawan yang digunakan pada PT. Maha Mega Makassar dapat dilihat pada

tabel berikut:

Tabel 1. Tanggapan responden mengenai kinerja kerja karyawan

NO.	Pertanyaan/ Responden	Tanggapan responden					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor	Kriteria	
		SB	B	KB	TB	STB					
		5	4	3	2	1					
1	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.	F	21	14	0	0	0			Sangat Baik	
		S	105	56	0	0	0	161	175		92
2	Memiliki kemampuan kerja sama dengan partner kerja.	F	21	14	0	0	0			Sangat Baik	
		S	105	56	0	0	0	161	175		92
3	Pengetahuan karyawan tentang tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan.	F	13	20	0	2	0			Sangat Baik	
		S	65	80	0	4	0	149	175		85,1
4	Tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya di tempat kerja.	F	12	23	0	0	0			Sangat Baik	
		S	60	92	0	0	0	152	175		87,5
5	Kecakapan karyawan dalam melaksanakan perintah atasan.	F	13	21	1	0	0			Sangat Baik	
		S	65	84	3	0	0	152	175		86,8
6	Keterampilan karyawan dalam menggunakan fasilitas yang ada dalam perusahaan.	F	27	8	0	0	0			Sangat Baik	
		S	135	32	0	0	0	167	175		95,4
7	Karyawan dapat menyelesaikan kesalahan dalam pembuatan laporan kerja.	F	12	22	0	1	0			Sangat Baik	
		S	60	88	0	2	0	150	175		85,7
8	Menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan.	F	18	17	0	0	0			Sangat Baik	
		S	90	68	0	0	0	158	175		90,3
9	Karyawan melaksanakan kewajiban yang ada dalam perusahaan.	F	24	11	0	0	0			Sangat Baik	
		S	120	44	0	0	0	167	175		95,4
10	Mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.	F	22	13	0	0	0			Sangat Baik	
		S	110	52	0	0	0	162	175		92,6
Jumlah			915	652	3	6	0	1576	1750	90.0	Sangat Baik
Rata-rata								157,9	175	90,3	Sangat Baik

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, yakni tanggapan responden dan mengenai kinerja karyawan dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 21 orang (60%) yang menyatakan sangat baik, 14 orang (40%) yang menyatakan baik, tidak ada orang yang menyatakan kurang baik, tidak baik dan sangat tidak

baik.

2. Memiliki kemampuan kerjasama dengan partner kerja.

Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 21 orang (60%) yang menyatakan sangat baik, 14 orang (40%) yang

menyatakan baik, tidak ada orang yang menyatakan kurang baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

3. Pengetahuan karyawan tentang tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan

- perusahaan. Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 13 orang (37,1%) yang menyatakan sangat baik, 20 orang (57,1%) yang menyatakan baik, tidak ada orang yang menyatakan kurang baik, dan 2 orang (6,8%) yang menyatakan tidak baik dan tidak ada orang untuk sangat tidak baik.
4. Tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya di tempat kerja.
Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 12 orang (34,3%) yang menyatakan sangat baik, 23 orang (65,7%) yang menyatakan baik, tidak ada orang yang menyatakan kurang baik, menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.
 5. Kecakapan karyawan dalam melaksanakan perintah atasan.
Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 13 orang (37,1%) yang menyatakan sangat baik, 21 orang (60%) menyatakan baik, 1 orang (2,9%) menyatakan kurang baik, tidak ada orang menyatakan tidak baik, sangat tidak baik.
 6. Keterampilan karyawan dalam menggunakan fasilitas yang ada dalam perusahaan.
Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 27 orang (77,1%) yang menyatakan sangat baik, 8 orang (22,9%) menyatakan baik, tidak ada orang menyatakan kurang baik, yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.
 7. Karyawan dapat menyelesaikan kesalahan dalam pembuatan laporan kerja.
Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 12 orang (34,3%) yang menyatakan sangat baik, 22 orang (62,8%) yang menyatakan baik, tidak ada orang yang menyatakan kurang baik, dan 1 orang (2,9%) yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.
 8. Menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan.
Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 18 orang (51,4%) yang menyatakan sangat baik, 17 orang (48,6%) yang menyatakan baik tidak ada orang yang menyatakan kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.
 9. Karyawan melaksanakan kewajiban yang ada dalam perusahaan.
Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 24 orang (68,6%) yang menyatakan sangat baik, 11 orang (31,4%) yang menyatakan baik, tidak ada orang yang menyatakan kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.
 10. Mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.
Berdasarkan pertanyaan diatas bahwa ada 22 orang (62,8%) yang menyatakan sangat baik, 13 orang (37,2%) yang menyatakan baik, tidak ada orang yang menyatakan kurang baik, menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.
- Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut, maka berikut akan dihitung persentase skor aktual mengenai kinerja karyawan pada PT. Maha Mega dibawah ini:
- $$\begin{aligned} \text{Persentase} &= \frac{1576}{1750} \times 100\% \\ &= \frac{1576}{1750} \times 100\% \\ &= 90\% \end{aligned}$$
- Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dirumuskan di atas, menunjukkan bahwa pencapaian persentase sebesar 90%, bila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yakni antara 81% – 100%, maka dalam hal ini kinerja karyawan pada PT. Maha Mega adalah termasuk dalam kriteria yang sangat baik.
1. Analisis Regresi Sederhana.
Analisis regresi sederhana digunakan untuk

mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Maha Mega Makassar Sebelumnya mencari besaran nilai b sebagai berikut:

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{35(71313) - (1579)(1575)}{35(71495) - (1579)^2}$$

$$b = \frac{2495955 - 2486925}{2502325 - 2493241}$$

$$b = \frac{9030}{9084}$$

$$b = 0,99$$

Sedangkan nilai a sebesar:

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

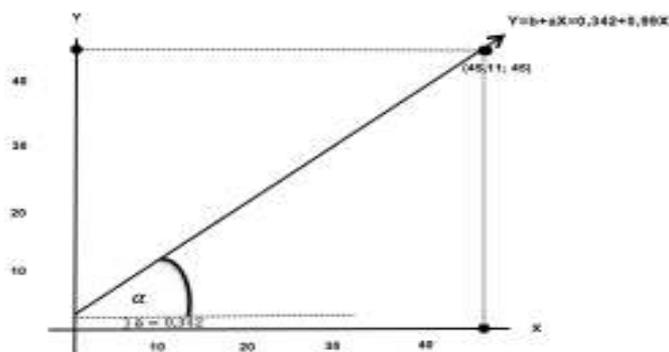
$$a = \frac{1575 - (0,99)1579}{35}$$

$$a = \frac{1575 - 1563}{35}$$

$$a = \frac{12}{35}$$

$$a = 0,342$$

Dari perhitungan tersebut, maka persamaan regresi sederhananya adalah sebagai berikut:



Persamaan garis regresi

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 0,342 + 0,99X$$

Dari analisis regresi diatas diketahui bahwa nilai dari a adalah 0,342. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 0,342. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar 0,99 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,99 satuan. Selain itu terlihat tanda (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dijelaskan pada persamaan garis regresi berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} = \frac{1579}{35} = 45,11$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n} = \frac{1575}{35} = 45$$

2. Analisis Korelasi Sederhana (r)

Analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui adanya derajat/hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar, maka menggunakan perhitungan berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{35(71313) - (1579)(1575)}{\sqrt{\{35(71495) - (1579)^2\} \{35(71305) - (1575)^2\}}}$$

$$r = \frac{2495955 - 2486925}{\sqrt{\{2502325 - 2493241\} \{2495675 - 2480625\}}}$$

$$r = \frac{9030}{\sqrt{(9084)(15050)}}$$

$$r = \frac{9030}{\sqrt{136714200}}$$

$$r = \frac{9030}{11692}$$

$$r = 0,77$$

Berdasarkan hasil perhitungan

diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,77. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar.

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar berdasarkan koefisien korelasi diatas, maka digunakan metode koefisien determinasi dengan nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,77 \times 0,77) \times 100\% \\ &= 59,29\% \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka kompensasi memberikan pengaruh sebesar 59,29% terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar. Sedangkan sisanya sebesar 40,71% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

4. Uji Signifikansi (Uji t)

Pengujian selanjutnya adalah untuk membuktikan signifikan atau tidak signifikan variabel X (kompensasi) terhadap Y (kinerja) maka perlu diadakan pengujian terhadap koefisien tersebut apakah dapat diterima atau tidak dengan menggunakan Uji t hitung dengan persamaan:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menguji Hipotesis

$H_0: \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega.

$H_a: \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega.

2. Menentukan daerah kritis

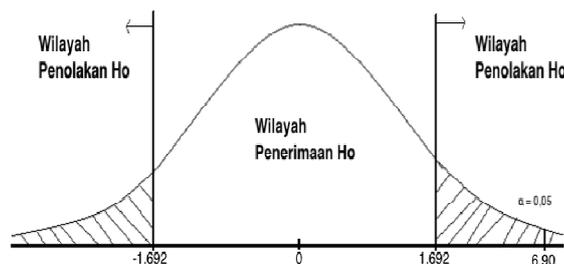
Daerah kritis $\alpha = 0,05$ dan $n = 35$, uji dua pihak; dengan derajat bebas $dk = (n - 2 = 35 - 2 = 33)$, sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,69236$ (interpolasi).

3. Perhitungan t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t_{hitung} &= \frac{0,77\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,77)^2}} \\ t_{hitung} &= \frac{0,77.(5,74)}{\sqrt{0,4071}} \\ t_{hitung} &= \frac{4,42}{0,64} \\ t_{hitung} &= 6,90 \end{aligned}$$

Dari hasil pengujian tersebut ternyata- $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq + t_{tabel}$, atau nilai t_{hitung} lebih besar dari $+t_{tabel}$ yaitu $-1,692 < 6,90 > 1,692$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar, maka akan digambarkan melalui kurva t_{tabel} , dibawah ini :



Kurva t_{tabel} dan t_{hitung} pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Maha Mega

Hasil pengujian menunjukkan bahwa t_{hitung} berada pada wilayah penolakan H_0 . Ini menyatakan bahwa benar kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maha Mega Makassar.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sudarsono (2002:77) bahwa, “imbangan yang diberikan secara teratur oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi tenaga yang telah diberikan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan”.

Dengan demikian, maka sebuah perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien dalam hal penggunaan tenaga kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai regresi yang didapatkan yakni $Y = 0,342 + 0,99X$ dan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,77 serta koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,5929. Kemudian melalui uji hipotesis dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yakni $6,90 > 1,692$, maka H_a diterima dan menolak H_0 . Hal ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maha Mega Makassar. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan oleh penulis dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Nugroho, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana.

Dessler, Gary, 2002. *Human Resource Management 8th Edition*, Jakarta: PT. Prenhalindo.

Siswanto, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, Bandung: Alfabeta.

Heidjrachman, Efendi, Marihot E.H Tua, 2002. *Manajemen Personalia*, Jogjakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan S.P. Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.

Sudarsono J, 2002. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE.

Suwatno M, 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Ranupandojo, 2001. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.

Soeprihanto J, 2000. *Perkenalan Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.

Sastrohadiwiryana, Siswanto, 2000. *Produktifitas Kerja Bagi Eksekutif*, Bandung: Alfabeta.

Nitisemito, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Jakarta: Ghalie Indonesia.

Riduwan, 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*, Bandung: Alfabeta.