
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP SEJAHTERA ABADI

Oleh

M. Syafnur

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: msyafnur07@gmail.com

Article History:*Received: 23-05-2023**Revised: 16-06-2023**Accepted: 25-06-2023***Keywords:***Kompensasi, Kinerja**Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sejahtera Abadi. Penelitian ini menggunakan 35 karyawan sebagai responden yang digunakan sebagai sampel dengan Teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Data yang ada dilakukan uji analisis data dengan uji regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan salah satunya oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Ketika perusahaan memberikan remunerasi atau kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mengalami kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini biasanya diungkapkan melalui sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga terjadi peningkatan produktivitas atau kinerja karyawan.

KSP Sejahtera Abadi merupakan salah satu koperasi Simpan Pinjam memberikan manfaat yang banyak bagi anggota dan masyarakat sekitarnya. Hal ini dikarenakan adanya kinerja yang baik dari karyawan dan pimpinan dalam mengelola koperasi ini. Hal ini didapat dilihat karena adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yaitu dengan naiknya kinerja kerja dan produktivitas dari karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Sejahtera Abadi.

LANDASAN TEORI**Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem

kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kinerja Kerja

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2011), Kinerja mengacu pada sejauh mana hasil dicapai melalui penyelesaian tugas-tugas tertentu. Kinerja perusahaan, di sisi lain, berkaitan dengan tingkat pencapaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang mengukur variabel penelitian dengan menggunakan angka dan prosedur statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Menurut Rumengan (2013), populasi adalah sekelompok individu, peristiwa, atau hal-hal yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasi terdiri dari 35 orang karyawan KSP Sejahtera Abadi yang juga dipilih sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), langkah terpenting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Teknik pengumpulan data umumnya bermacam-macam, seperti observasi, dokumentasi, angket, wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian khusus ini, peneliti menggunakan kuesioner dan studi literatur sebagai teknik pengumpulan datanya. Kuesioner terdiri dari daftar pertanyaan tertulis yang dirancang untuk menyelidiki dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai KSP Sejahtera Abadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk menguji dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang bertujuan untuk memperkirakan atau memprediksi rata-rata kinerja berdasarkan kompensasi.

Tabel 1. Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.005	4.388		1.671	.106
	Kompensas i	.873	.221	.878	5.563	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil tersebut pada tabel 1 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 8.005 + 0,873X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS 24 diperoleh untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung = 5.563 sedangkan t tabel untuk sample 35 sebesar 1,697 (t hitung 5.563 > 1,697) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan variable kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Sejahtera Abadi. Dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,000 < α 0,05). Dapat disimpulkan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Sejahtera Abadi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2021), (Yurianto, Armansyah, 2021) dan (Yurianto, 2021).

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778 ^a	0,706	0,592	2.193

Hasil nilai R square adalah 0,706 atau 70,60 %, hasil ini mengindikasikan bahwa 70,60, % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable kompensasi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 29.40%.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketika karyawan KSP Sejahtera Abadi diberi lebih banyak uang untuk pekerjaannya, kinerja mereka akan lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih tinggi. Perbedaannya signifikan, artinya bukan hanya kebetulan dengan dibuktikan nilai (t hitung 5,563 > 1,658) dengan nilai signifikansi 0,000.

PENGAKUAN

Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam keberhasilan penyelesaian penelitian ini, khususnya kepada karyawan dan pimpinan KSP Sejahtera Abadi Bapak Arismanto.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah, A., Yurianto, Y., & ... (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. Jurnal Inovasi ..., 1(12), 2665–2668. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/429>
- [2] Yurianto, Armansyah, M. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SAWIT KARYA BHAKTI MAHATO. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(12), 2665–2668.
- [3] Yurianto, B. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit

- Mahato Jaya. JURNAL MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG, 4(2), 115–118.
- [4] Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [7] Parlindungan Purba, Martuahman. 2020. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia. *ejournal.ymbz.or.id*. 3(3):511-519
- [8] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [9] Simanjuntak, P.J.2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- [10] Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- [11] Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta