
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP SUKSES MANDIRI

Oleh

Muqtafin¹, Abdul Basyid², Marsudi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: ¹muqtafinafin31@gmail.com, ²dulbasyid@yahoo.com, ³marsudipinang@gmail.com

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di KSP Sukses Mandiri. Populasi penelitian terdiri dari 35 karyawan, dan sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi menjadi bagian dari sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan tinjauan pustaka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan di KSP Sukses Mandiri. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebagai pilar utama dalam kemajuan suatu entitas bisnis, sumber daya manusia memegang peran yang tidak tergantikan dalam menentukan kesuksesan operasional perusahaan. Kualitas kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas harian, tetapi juga menjadi penentu utama pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja yang optimal tidak hanya dianggap sebagai hasil dari kapasitas individu, tetapi juga sebagai respons terhadap lingkungan kerja dan insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu insentif kunci yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan nilai yang diberikan oleh karyawan tidak hanya memastikan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen dan dedikasi mereka terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi imbalan yang pantas atas kerja keras mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

KSP Sukses Mandiri, sebagai lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam menyediakan layanan simpan pinjam bagi masyarakat, mengakui bahwa kinerja karyawan adalah aset terbesar mereka. Dengan memahami pentingnya hubungan antara kompensasi dan kinerja, KSP Sukses Mandiri telah berkomitmen untuk memberikan imbalan yang adil dan kompetitif kepada karyawan mereka. Dalam lingkungan kerja yang responsif dan penuh dukungan ini, karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan dan visi jangka panjang KSP Sukses Mandiri.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menguji secara empiris hubungan antara kompensasi yang diberikan oleh KSP Sukses Mandiri dengan kinerja karyawan mereka. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka dan pengambilan keputusan

strategis yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan produktivitas.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (Armansyah dkk, 2022) 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 (Hendri dkk, 2023) 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 (Armansyah, 2022) (Kurnia Saputra dkk, 2023) kinerja merupakan wujud nyata perilaku yang ditunjukkan oleh individu, yang meliputi kualitas kerja yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkannya dalam organisasi. Sementara menurut Simanjuntak (Yuritanto dkk, 2023) kinerja mengacu pada sejauh mana keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan tugas atau tujuan tertentu. Ini adalah ukuran hasil yang dicapai selama pelaksanaan tanggung jawab atau aktivitas yang diberikan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan 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 mengadopsi metode pengumpulan data kuantitatif, yang mengukur variabel penelitian menggunakan angka dan menggunakan prosedur statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih objektif dan dapat diukur secara numerik terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Berdasarkan konsep Rumengan (Isa Alamsyahbana dkk, 2023) populasi dalam penelitian ini merujuk kepada seluruh karyawan yang tergabung dalam organisasi KSP Sukses Mandiri. Total 35 karyawan dari populasi tersebut dipilih secara representatif untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian, sampel ini diharapkan dapat mencerminkan karakteristik dan variasi yang ada dalam populasi yang lebih luas, sehingga hasil penelitian dapat diterapkan secara lebih luas dan dapat diandalkan.

Dengan menggunakan sampel yang representatif, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan di KSP Sukses Mandiri, serta memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019), langkah terpenting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Ada beberapa metode berbeda untuk mengumpulkan data, dan metode ini dapat berbeda-beda bergantung pada penelitian. Beberapa teknik pengumpulan data yang umum meliputi observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan tinjauan pustaka. Untuk penelitian spesifik yang dibahas di sini, peneliti memilih untuk menggunakan kuesioner dan tinjauan literatur sebagai metode pengumpulan datanya. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk

mengumpulkan informasi dan wawasan tentang topik tertentu. Dalam hal ini kuesioner dibuat khusus untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai di KSP Sukses Mandiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk menguji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, dengan tujuan memperkirakan atau memprediksi rata-rata kinerja berdasarkan kompensasi.

Tabel 1. Regresi Linear Sederhana

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2024
asil 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

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 24, nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah sebesar 5,563, sedangkan nilai t tabel untuk sampel dengan ukuran 35 adalah sebesar 1,697. Karena nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSP Sukses Mandiri. Hal ini juga didukung oleh nilai probabilitas t (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α (0,05). Kesimpulan ini menegaskan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Sukses Mandiri.

Penemuan ini menyoroti pentingnya kebijakan kompensasi yang tepat dan adil dalam mendukung motivasi dan kinerja karyawan di dalam organisasi. Dengan demikian, manajemen perusahaan dapat menggunakan hasil ini sebagai dasar untuk mengembangkan strategi kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2021), (Yurianto, 2021) (Yurianto dkk, 2021) dan (Yani, 2022) (Yurianto, 2022). **Uji Koefisien Determinasi (R-Square)**

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778 ^a	0,606	0,592	2.193

Sumber: Data Primer Diolah 2024
Hasil nilai R square adalah 0,606 atau 60,60 %, hasil ini mengindikasikan bahwa 60,60, % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 39.40%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan KSP Sukses Mandiri dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi secara parsial. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 5,563, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,658 untuk sampel dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung yang signifikan, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Sukses Mandiri. Penemuan ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan kompensasi yang tepat dan adil dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Ucapan Terimakasih

Semoga hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan pengetahuan dan praktik di bidangnya. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, terutama kepada seluruh karyawan KSP Sukses Mandiri dan Pimpinan KSP Sukses Mandiri, Bapak Aris Mandara, atas kerjasama dan kontribusi mereka dalam pengumpulan data dan mendukung kelancaran penelitian. Semoga hasilnya memberikan manfaat yang positif bagi perusahaan dan semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional: Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [2] 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>
- [3] Armansyah dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [4] Hendri dkk. (2023). *Pengantar Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [5] Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- [6] Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [7] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- [8] Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.
- [9] Yurianto. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 115–118.
- [10] Yurianto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/biemr.v2i2.229>
- [11] Yurianto dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665–2668.
- [12] Yurianto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.