Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Vol. 14, No. 2, Juli 2022, pp. 104~113
e-ISSN : 2476-1483, p-ISSN : 2086-4515, DOI : https://doi.org/10.55049/jeb.v14i1.139

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGRAH TRI TUNGGAL JAYAPURA

Munawir Lobubun
*Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel:

Diterima 28 Juli 2022
Disetujui 30 Juli 2022

Keywords:

Kompensasi
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Abstract *: The purpose of this study was to find out and analyze whether compensation affects employee performance at CV. The Tri Tunggal Award. The analytical method used is simple linear regression with the help of the SPSS version 22 program. The results show that there is an influence of the compensation variable (X) on employee performance (Y) at CV. The Tri Tunggal Award. This can be proven by the regression coefficient value of 0.518 and a significance value of 0.000 <α 0.05. While the value of the correlation coefficient is 0.720 or 72.0%, indicating that the compensation variable has a very close relationship with employee performance. While the value of the coefficient of determination is 0.501, this indicates that the increase in employee performance is obtained from compensation of 0.501 or 50.1%, while the remaining 49.9% comes from other variables not included in this study.*

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Tri Tunggal. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sedrhana dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Anugrah Tri Tunggal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,518 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < α 0,05. Sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 atau 72,0%, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,501, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan diperoleh dari kompensasi 0,501 atau 50,1%, sedangkan sisanya 49,9% dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Open access article under the CC BY-SA license.

Alamat Korespondensi :
Munawir Lobubun,
Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura
Jl.Beringin Entrop, Jayapura Selatan, Kota Jayapura - Papua
E-Mail : munawirlobubun3@gmail.com

Latar Belakang

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai

dengan tujuan perusahaan. Kerena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia/karyawan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Kinerja *(performance)* juga dapat di artikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun, 2006).

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan konstribusi yang positif bagi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2008).

Kompensasi menurut Simamora (2004) adalah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagi ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di CV. Anugrah Tri Tunggal salah satunya adalah dalam peiberian kompensasi karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan kompensasi yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan tenaga kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan atau pemberian kompensasi yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya imbalan atau intensif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada CV. Anugrah Tri Tunggal antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan atau perusahaan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian kompensasi kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah "Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Tri Tunggal?"

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut : "Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Tri Tunggal".

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memeroleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002). Selain itu dalam buku Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

a. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
b. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Sastrohadiwiryo (2005:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan..
Menurut Martoyo (2007:116) "kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)". Sedangkan menurut Hasibuan (2008:118) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan"..

Jenis-Jenis Kompensasi

Mulyadi (2004:419-420) menggolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan *(job enrichment)* dan usaha lain yang meningkatkan harga diri sesorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.
Menurut Gary Dessler (1997) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
c. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi

Nawawi (2005:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

a. Kompensasi Langsung
   Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
b. Kompensasi Tidak Langsung
   Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
c. Insentif
   Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu..

Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2008:120) mengemukakan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan

bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.
Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut :

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
b. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
c. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
e. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
f. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
g. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
h. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

a. Upah dan gaji
   Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerapkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
b. Insentif
   Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
c. Tunjangan
   Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
d. Fasilitas
   Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutuf yang dibayar mahal.

Kinerja Karyawan

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan *(individual performance)* dengan kinerja lembaga *(institusional performance)*. Apabila kinerja perorangan/karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik. Menurut Mangkunegara (2004:67) "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".
Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.
Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a. Tujuan
   Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.
b. Ukuran
   Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.
c. Penilaian
   Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1) Mampu meningkatkan target pekerjaan
2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5) Mampu maminimalkan kesalahan pekerjaan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan 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 2000). 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. Menurt Dessler (2000) 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. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Handoko (2002) 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 diwaktu 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/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya targettarget 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, intregitas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas

Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235-236) menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
b. Prestasi kerja. Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
c. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
d. Ketaatan. Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perdinasan yang berlaku, menaati perintah perdinasan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
e. Kejujuran. Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
f. Kerja sama. Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
g. Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menuggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.
h. Kepemimpinan. Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja, menurut Syamsuddin dan Yunus (2003:16) dalam Rahayu (2007) yaitu :

a. Kriteria berdasarkan sifat
   1) Kemampuan *(ability).* Kemampuan *(ability)* adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
   2) Loyalitas *(loyality).* Loyalitas adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
   3) Kejujuran *(honesty)* atau transparansi. Kejujuran *(honesty)* adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
   4) Kreativitas *(creativity).* Kreatifitas adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
   5) Kemampuan memimpin *(leadership).* Kepemimpinan *(leadership)* adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.
b. Kriteria berdasarkan perilaku:
   1) Melaksanakan tugas *(perform task).* Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
   2) Mengikuti instruksi *(obey instruction).* Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
   3) Melaporkan permasalahan *(report problem).* Hal ini meyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
   4) Memelihara peralatan *(maintain equipment).* Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
   5) Memelihara adminstrasi (maintain records). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
   6) Mengikuti aturan-aturan *(follow rules).* Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalamproses penyelesaian pekerjaan.
   7) Mengajukan usul atau saran *(submit suggestions).* Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

c. Kriteria berdasarkan hasil :
   1) Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan *(production level)*.
   2) Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan *(quality production)*.
   3) Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa *(scrap)*.

   Memperbaiki peralatan *(equipment repairs)*. Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekata kualitatif yaitu data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maupun wawancara, dalam hal ini menjelaskan suatu kondisi, proses, karakteristik dari suatu variabel serta memberikan interpretasi dari data tersebut. Sedangkan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan pengujian secara statistk tentang pemberian kompensasi kepada para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji adanya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Tri Tunggal.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden tentang variabel kompensasi, maka dalam deskripsi data tentang kompensasi disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Deskripsi dari masing-masing indikator berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan CV. Anugrah Tri Tunggal hasilnya dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kompensasi **X**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	4	12,2	12,2	12,2
	4,0	20	67,8	67,8	80,0
	5,0	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : data diolah, 2016

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%, yang menyatakan setuju 20 orang atau 67,8%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang atau 12,2%. Artinya bahwa berdasarkan uraian di atas, ternyata variabel kompensasi dengan 6 (enam) indikator yang digunakan, maka sebanyak 67,8% dari responden menyatakan setuju bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel yang memberi dampak terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden tentang variabel kinerja karyawan, maka dalam deskripsi data tentang kinerja karyawan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Deskripsi dari masing-masing indikator berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan CV. Anugrah Tri Tunggal hasilnya dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan **Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,0	22	74,4	74,4	74,4
	5,0	8	25,6	25,6	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : data diolah, 2016

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau 25,6%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 74,4%. Artinya bahwa berdasarkan uraian diatas, ternyata variabel kinerja karyawan dengan 6 (enam) indikator yang digunakan, maka sebanyak 74,4% dari responden menyatakan setuju bahwa kinerja pegawai adalah salah satu variabel yang memberi dampak terhadap kompensasi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Kompensasi dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,148	,385		5,574	,000
	Kompensasi	,518	,094	,720	5,488	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 22 pada tabel 3 di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 2{,}148 + 0{,}518X}$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi sederhana mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 2,148 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Tri Tunggal, hal ini berarti bahwa jika variabel kompensasi mempunyai nilai nol, maka kinerja karyawan di CV. Anugrah Tri Tunggal akan sebesar 2,148.
b. Variabel Kompensasi (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,518. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi naik 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,518.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk menunjukkan berapa persen variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda (*adjusted R Square*) sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien korelasi *(R)*.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22 maka dapat diketahui korelasi variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Anugrah Tri Tunggal dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720[a]	,518	,501	,0862

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui koefisien korelasi berganda dimana nilai r adalah sebesar 0,720 atau 72,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X mempunya hubungan yang erat denga variabel Y. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted* R^2) sebesar 0,501 atau 50,1%, maka dapat diartikan bahwa 50,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas (kompensasi). Sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Tri Tunggal. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah dengan kinerja karyawan, dalam arti jika terjadi peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kompensasi dari perusahaan berupa penghargaan (*reward*) yang tinggi pada pekerjaanya akan menimbulkan kinerja yang baik karena mereka merasa bahwa organisasi telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja maka akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan itu sendiri. Dan dilain sisi dengan pemberian kompensasi akan mendorong dan merangsang karyawan utuk bekerja secara maksimal dan pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Helfrin (2013) dan Marzuko (2012), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi

menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan diperoleh dari kompensasi, sedangkan sisanya 49,9% dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Terdapat pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Anugrah Tri Tunggal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,518 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < α 0,05.
b. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 atau 72,0%, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,501, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan diperoleh dari kompensasi 0,501 atau 50,1%, sedangkan sisanya 49,9% dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

a. Dengan kebutuhan konsumsi yang tinggi saat ini, perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kenaikan gaji secara bertahap, memberikan insentif secara adail dan wajar sesuai dengan beban kerja, memberikan jaminan asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi yang sesuai. Dengan perhatian tersebut, maka karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
b. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menambahkan variabel lain, dengan demikian akan memberikan kontribusi informasi yang lebih baik dan akurat untuk penelitian pada masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi.* Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2.* Jakarta: Prenhallindo.

----------. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "*Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*." JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74

Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE

----------. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

----------. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.Jakarta: Bumi Aksara.

----------. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Helfrin. 2013. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.* Artikel on line.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Marzuko. 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang.* Artikel on line.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE

Mathis, dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa.* Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.

Rahayu, Diyan Kurniawati. 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu.* Skripsi S1. Palu : Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.

Rita Swietenia. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116

Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Syaifullah. 2005. Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. *Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm – Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb.* http://pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm. Diakses pada tanggal 17 November 2011.

Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

----------. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitataif dan R&D. Bandung: Alfabeta.