

KOMPENSASI KARYAWAN BERPERAN SEBAGAI PENGARUH DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SARI WARNA ASLI UNIT III)

Dinna Nur Fadilah, Defri Muhammad Rizky, Febrina Agusti

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Duta Bangsa
Surakarta

Jl. Pinang Raya No. 47 Cemani, Sukoharjo, (57552)

Telp. (0271-719552)

E-mail: dinnanurfdlh13@gmail.com

Abstrak

Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. PT. Sari Warna Asli Unit III saat ini sedang memiliki permasalahan pemberian kompensasi pada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit III dengan metode analisis Regresi Linear Sederhana. Data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Indirect (Non produksi), teknik pengamatan/observasi serta studi pustaka. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi komputer IBM SPSS Version 25. Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan indirect (non produksi), dari hasil regresi linear sederhana diperoleh bahwa nilai a adalah 11,436 Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Variabel Kompensasi (X) bernilai nol, maka Variabel Kinerja (Y) akan bernilai 11,436. Sedangkan diketahui bahwa nilai b yaitu sebesar 0,464. menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Kompensasi sebesar satu nilai maka kinerja akan meningkat sebesar 0,464.

Kata Kunci: Kompensasi, kinerja karyawan

Abstract

Compensation is a reward system given by an organization to employees to improve their performance. PT. Sari Warna Asli Unit III is currently having problems providing compensation to employees affecting employee performance and motivation. So this study aims to determine how much influence compensation has on the performance of employees of PT. Sari Warna Asli Unit III with Simple Linear Regression analysis method. The data used are questionnaires distributed to Indirect (non-production) employees, observation/observation techniques and literature study. To measure the magnitude of the influence of these variables, simple linear regression and the coefficient of determination are used with the help of the IBM SPSS Version 25 computer application. Based on the results of the study, compensation has a positive effect on indirect (non-production) employee performance. this shows that when the Compensation Variable (X) is zero, the Performance Variable (Y) will be worth 11.436. While it is known that the value of b

is equal to 0.464. shows that when there is an increase in compensation by one value, the performance will increase by 0.464.

Keywords: Compensation, employee performance

1. Pendahuluan

Divisi sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan dalam mengatur, dan menggerakkan para karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Adapun beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan memberikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat dan produktivitas dalam bekerja pun juga dapat meningkat. Berhasil tidaknya suatu organisasi banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi pegawai yang dimilikinya. Menurut Narmondo dan Wadji (2011:2) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan motivasi ditempat kerja. Penilaian kerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. sesuai dan dapat diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

PT. Sari Warna Asli Unit III sebagai salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya memiliki program pemberian kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara profesional. Pemberian kompensasi langsung kepada karyawan berupa gaji pokok yang diterima karyawannya setiap bulan, dan gaji, gaji diantaranya dapat ditentukan berdasarkan tingkat jabatan, serta lamanya karyawan tersebut bekerja. Lebih lanjut besarnya pemberian insentif bergantung pada lembur kerja seorang karyawan dan lembur otomatis. Selain itu ada tunjangan yang diberikan yaitu tunjangan jabatan. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan termotivasi untuk bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. PT. Sari Warna Asli Unit III saat ini sedang memiliki permasalahan pemberian kompensasi pada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit III, akan tetapi hanya berfokus pada karyawan *indirect* (karyawan non produksi) dengan analisis Regresi Linear Sederhana. Berdasarkan penelitian terdahulu yang menggunakan metode Analisis Regresi Linear dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara dua variabel dengan menghitung nilai persamaan regresinya.

2. Metodologi

a. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

1) Kuesioner

Kuesioner digunakan pada saat pengambilan data untuk memperoleh informasi dari responden. Melalui pernyataan yang diberikan kepada karyawan *indirect* (non produksi) PT. Sari Warna Asli Unit III.

2) Teknik Pengamatan / observasi

proses-proses pengamatan dan ingatan yang dilakukan di lapangan kerja langsung.

3) Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, jurnal-jurnal, dan media lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

b. Pengolahan dan Analisis Data

1) Uji Validitas

Untuk menguji instrument penelitian apakah valid atau tidak diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya. Cara melakukan uji validasi ini menggunakan *software SPSS version 22* dan menggunakan *metode corrected item total correlation* dengan taraf signifikan 5% dengan uji 2 sisi. Jika r hitung $> r$ tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid. Menurut Sugiyono (2012:125) menerangkan bahwa untuk menentukan apakah instrumen valid atau tidak suatu item menggunakan batasan 0,3.

1. Jika koefisien korelasi $< 0,3$ maka item dinyatakan tidak valid

2. Jika koefisien korelasi $> 0,3$ maka item dinyatakan valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha* dan menggunakan *software SPSS version 22*. Menurut Suryabrata (2004:28) untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

3) Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu kompensasi dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Persamaan umum Linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta

a) Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa besar pengaruh Variabel Independen secara parsial terhadap Variabel Dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

H₀ : b = 0, artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : b ≠ 0, artinya Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b) Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi memiliki interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besar persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian bersifat valid atau tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas atas Kompensasi

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
X.1	0,608	0,260	Valid
X.2	0,538	0,260	Valid
X.3	0,687	0,260	Valid
X.4	0,520	0,260	Valid
X.5	0,596	0,260	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2022)

Tabel 1. yakni uji validitas atas kompensasi, maka dari 5 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pernyataan sudah sah (valid), sebab kelima item pernyataan memiliki korelasi yang sudah diatas dari R tabel yaitu 0,260.

Tabel 2. Uji Validitas atas kinerja karyawan

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
Y.1	0,485	0,260	Valid
Y.2	0,704	0,260	Valid
Y.3	0,737	0,260	Valid
Y.4	0,613	0,260	Valid
Y.5	0,533	0,260	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan hasil uji validitas atas kinerja pegawai dengan 5 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa kelima item pernyataan tersebut sudah valid atau sah karena *total correlation* diatas dari 0,260

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk alat ukur yang diandalka dengan cronbach's Alpha. Menurut Ghazali (2009) instrument penelitian dikatakan reliable jika *cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* .0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rstandar	Keterangan
Kompensasi (X)	0,725	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	0,60	Reliabel

(Sumber: Hasil olah data penulis menggunakan SPSS ver 23)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,725 dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,744 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner kompensasi dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu antara variabel bebas Kompensasi (Variabel X) dengan variabel terikat Kinerja karyawan (variabel Y). Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit III. *Output* dari program SPSS Statistic Verson 23 diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.436	2.358		4.850	.000
KOMPENSASI	.464	.119	.464	3.885	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(sumber: Hasil olah data penulis menggunakan SPSS ver 23)

Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

a = Konstanta

Hasil dari rumus perhitungan menggunakan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = 11,436 + 0,464X$$

Dengan penjelasan konstanta sebesar 11,436 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 0,464. Koefisien regresi sebesar 11,436 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel kompensasi (X) 1% maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) bertambah sebesar 0,464. Dapat dikatakan bahwa arah dari pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

a) Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis atau uji T disebut juga dengan Uji signifikan individual. Uji tersebut berperan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil koefisien Determinasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.436	2.358		4.850	.000
KOMPENSASI	.464	.119	.464	3.885	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(sumber: Hasil olah data penulis menggunakan SPSS ver 23)

Dari hasil di atas dapat dilihat dimana koefisien regresi variabel Kompensasi memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,464 sehingga dapat dikatakan variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, selain itu dapat dilihat juga pada uji hipotesis dimana nilai t-hitung (3,885) \geq t-tabel (2,004) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan *Indirect* (non produksi).

b) Uji koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.464 ^a	.215	.201	1.539	.215	15.090	1	55	.000	1.388

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Hasil olah data penulis menggunakan SPSS ver 23)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,464 dan R² adalah 0,215. Maka nilai koefisien determinasi yang dihitung berdasarkan rumus adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{yx}^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= (0,464 \times 100\%) \\ \text{KD} &= 21,5\% \end{aligned}$$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Indirect* (non produksi) (Y) sebesar 21,5%, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

4. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *software SPSS version 22* Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Indirect (Non Produksi)* pada PT. Sari Warna Asli Unit III. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana bahwa nilai a adalah 11,436. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Variabel Kompensasi (X) bernilai nol, maka Variabel Kinerja (Y) akan bernilai 11,436. Sedangkan diketahui bahwa nilai b yaitu sebesar 0,464. menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Kompensasi sebesar satu nilai maka kinerja akan meningkat sebesar 0,464. Selain itu juga terdapat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh positif antara Kompensasi dan Kinerja.
- 2) Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 21,5%, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

B. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang di dapat adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan sehingga karyawan merasa puas dan dihargai atas kinerja yang dilakukannya.
2. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan terkait kompensasi dan prestasi para karyawan.

Daftar Pustaka :

- Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Tugas Akhir*, 1-60.
- Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5. No.2, 1161-1174.
- Handoko. (2019). Kompensasi. *Jurnal FST*, 123-130.
- Nurmansyah, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasik Malaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6, 93-112.
- Pongajou, G. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Tugas Akhir*, 1-69.
- Prabowo, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur Jawa Barat. *Jurnal e-Proceeding Of Management*, Vol 7. No.1, 1369-1373.