

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT PERMA PLASINDO JAKARTA**

**Ratna Sari**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang**  
**dosen02442@unpam.ac.id**

**ABSTRAK**

Kompensasi sangat penting diberikan kepada semua karyawan secara adil untuk memotivasi kinerja karyawan sehingga karyawan lebih produktif dalam bekerja sehingga dampak terhadap perusahaan dapat mencapai pada sasaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y). Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif kuantitatif dan melakukan wawancara serta kuesioner/angket. Populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional PT Perma Plasindo Jakarta yang berjumlah 65 karyawan. Hasil analisis dengan menggunakan koefisien korelasi Products momen (Korelasi Pearson) menunjukkan tingkat korelasi yang “kuat” dengan kekuatan sebesar 0,722. Uji Koefisien Determinasi 52,12% menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,12%, sedangkan 47,88% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus  $t_{hitung}$  sebesar 8,28, jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dari dk 63 dan taraf kepercayaan sebesar 0,05, sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  atau  $8,28 > 1,6694$ , sehingga  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga kompensasi (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel Y).

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*Compensation is very important given to all employees fairly to motivate employee performance so that employees are more productive at work so that the impact on the company can reach the target. This study aims to determine how much influence the provision of compensation (variable X) on employee performance (variable Y). The research method used was descriptive quantitative and conducted interviews and questionnaires / questionnaires. The population and sample taken in this study were employees of the operational part of PT Perma Plasindo Jakarta, amounting to 65 employees. The results of the analysis using the Product moment correlation coefficient (Pearson Correlation) indicate a level of "strong" correlation with a strength of 0.722. Determination Coefficient Test 52.12% shows that compensation provides an effect on employee performance by 52.12%, while 47.88% of employee performance is influenced by other factors not examined by the authors. T-test results for compensation of employee performance by using the t-test formula of 8.28, when compared with the table of dk 63 and the level of confidence of 0.05, so that the*

*t-count is greater than the table or  $8.28 > 1.6694$ , so that the tcount is in the area of rejection of  $H_0$ .  $H_0$  was refused and  $H_a$  was accepted. So that compensation (variable X) has a positive and significant effect on employee performance (variable Y).*

*Keywords: Compensation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini dalam dunia bisnis di Indonesia sering kali mengalami perubahan-perubahan yang sangat signifikan, baik perubahan-perubahan dari dalam internal maupun eksternal perusahaan sehingga para pelaku bisnis harus selalu siap untuk menghadapi perubahan-perubahan tersebut sebagai suatu tantangan untuk mempertahankan dan bahkan untuk mengembangkan bisnisnya atau dalam upaya pencapaian pada tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai pada tujuan perusahaan, selain memiliki modal yang kuat perusahaan juga perlu membuat suatu sistem yang baik, tepat dan benar sehingga roda perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selain dari pada itu, sebuah perusahaan yang baik haruslah mempunyai Sumber Daya Manusia yang handal yang mampu bekerja dengan baik dalam mendukung untuk pencapaian tujuan pada sebuah perusahaan.

Karyawan adalah salah satu aset penting bagi perusahaan yang sekaligus sebagai Sumber Daya Manusia yang menjadi salah satu faktor pendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan. Selain karyawan perlu diberikan pembekalan diri lewat pelatihan-pelatihan, perusahaan juga harus mampu untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk membangkitkan gairah kerja sehingga karyawan mempunyai kinerja yang baik. Disinilah tugas dan tanggung jawab Divisi atau Departemen Sumber Daya Manusia yang biasa disebut HRD. Peran Manajer Sumber Daya Manusia adalah sebagai pembuat dan pengambil keputusan serta dapat memberikan perhatian dan penghargaan kepada setiap karyawan sehingga mereka dapat mengerti tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta tahu akan tujuan perusahaan secara menyeluruh. Perusahaan perlu memelihara dan meningkatkan kualitas karyawan dengan sebaik-baiknya sehingga dengan salah satu cara yaitu memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga dapat menciptakan hasil produksi yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi. Setiap pimpinan menginginkan produktivitas kerja yang tinggi dari setiap karyawannya, karena dengan produktivitas yang tinggi dari karyawan maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai, agar terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka faktor-faktor yang mempengaruhinya haruslah diperhatikan agar hasil yang diinginkan oleh perusahaan dalam melakukan kegiatan usaha dapat tercapai.

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan sehingga gairah kerja pada karyawan dapat tercipta adalah dengan menerapkan kompensasi kepada karyawan yang seadil-adilnya, artinya kompensasi diberikan dengan sewajarnya. Pada dasarnya seorang karyawan termotivasi untuk bekerja manakala dia merasa bahwa imbalan yang diberikan dapat didistribusikan secara adil, misalnya dalam pemberian gaji atau upah, pemberian gaji atau upah haruslah tepat baik tepat dalam hal waktu penggajiannya maupun tepat pada apa yang menjadi haknya. Semakin besar tanggung jawab yang diemban oleh karyawan maka dalam pemberian gaji atau upah harus disesuaikan dengan tanggung jawab yang diembannya sehingga karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dan sebagai timbal-balikannya maka karyawan akan semakin menghargai pekerjaannya, dampak dari menghargai pekerjaannya maka karyawan akan mempunyai kinerja yang baik dan termotivasi. Dengan penggajian atau pengupahan yang adil dapat juga membuat suatu kenyamanan bagi karyawan sehingga karyawan yang kompeten tidak mudah untuk pergi atau keluar dari perusahaan.

Kompensasi sangatlah penting untuk diterapkan di sebuah perusahaan, esensinya tujuan

setiap organisasi dalam merancang sebuah sistem kompensasi haruslah untuk memikat dan mempertahankan karyawan karyawan yang cakap dalam bekerja. selain itu sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum. tujuan kompensasi itu akan menunjang operasional yang menguntungkan, kontinuitas, dan meredam kekacawan.

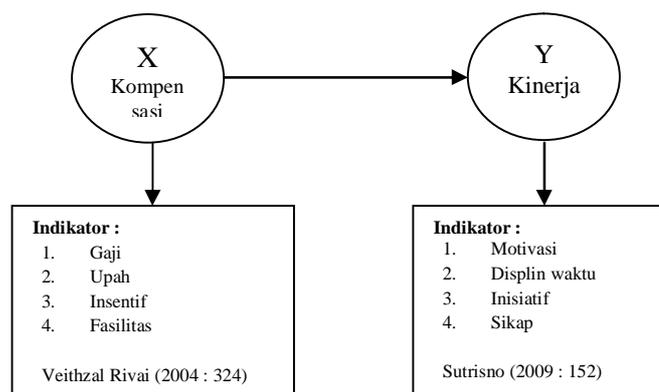
Agar lebih jelas, berikut ini penulis mengemukakan pendapat dari seorang pakar mengenai beberapa manfaat dari kompensasi yang berdampak positif kepada kinerja karyawan: Menurut Henry Simamora (2004 : 497) “Beberapa manfaat kinerja sebagai basis gaji adalah: Meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menekan ketidakhadiran karyawan, meningkatkan kualitas karyawan”.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang langsung di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Penghitungan kompensasi harus di tetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada undang - undang ketenagakerjaan. Dengan kebijaksanaan ini di harapkan akan terbina kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Pemberian kompensasi yang efektif untuk para karyawan, memungkinkan bagi mereka untuk memberikan kinerja yang optimal sehingga menguntungkan bagi perusahaan. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi hendaknya di susun dengan unsur - unsur yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji, upah, dan insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan) baik berupa uang maupun barang, agar dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan serta mendorong terwujudnya sasaran perusahaan.

Dalam rangka menyamakan persepsi terhadap variabel yang menjadi fokus penelitian, di mana kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikatnya, maka kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi dari jasa yang diberikan oleh karyawan terhadap sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan kinerja berarti secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1  
Skema Kerangka Pemikiran

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya

manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Menurut Melayu Hasibuan (2009 : 1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Suatu cara departemen personalia dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dan tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk lebih jelasnya, definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain sebagai berikut :

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 258 ) kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut: *Kompensasi Finansial*. Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Dan *Kompensasi non finansial* terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 357) kompensasi dipengaruhi beberapa faktor : Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterimakaryawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah suatu hasil kerja di capai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2002 : 94).

S.Sutrisno (2009 : 164), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaannya itu.

Menurut Sutrisno (2009 : 152) ada enam indikator dari kinerja yakni : Hasil kerja, Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah di dihasilkan dan sejauh mana pengawasan di lakukan. Pengetahuan pekerjaan, Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Inisiatif, Tingkat insiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal

penanganan masalah - masalah yang timbul. Kecekatan Mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin Waktu dan Absensi, Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara sebagai berikut: Penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diambil langsung dari perusahaan).

Penelitian ini dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan. Landasan teori ini dijadikan sebagai pembanding dengan kenyataan di perusahaan.

Untuk mengumpulkan data tentang variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) digunakan angket (kuesioner). Angket terdiri dari 20 pertanyaan dimana jawaban masing-masing terdiri dari 5 peringkat yang mengacu pada skala Likert.

### **Uji Validitas**

Uji Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono : 2006). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketetapan (konsistensi) dari suatu instrumen. Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan suatu instrumen yang handal, konsistensi, stabil, sehingga bila digunakan berkali – kali dapat menghasilkan data yang sama. Rumus untuk menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen yang digunakan merupakan rumus *Cronbach alpha*: (Sugiyono 2005 : 273)

### **Koefisien Korelasi Product Moment (*Korelasi Person*)**

Untuk dapat mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Perma Plasindo Jakarta. Penulis menganalisa dengan menggunakan rumus korelasi product moment (*Korelasi Person*). Korelasi person adalah statistik yang mengukur keserasian hubungan antara dua variabel yang masing-masing yang diukur pada skala internal dan rasio, dengan asumsi bahwa masing-masing menurut distribusi normal (W. Gulo, 2002 : 18).

### **Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Perma Plasindo Jakarta.

### **Uji Signifikan Koefisien Korelasi (uji t)**

Uji signifikan koefisien korelasi dilakukan untuk menentukan apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikannya (Sugiyono, 2009 : 214).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Responden yang menjadi penelitian ini adalah karyawan PT Perma Plasindo Jakarta. Responden tersebut akan di kategorikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat usia, dan masa kerja.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Populasi dalam penelitian ini adalah 65 orang, jika di lihat berdasarkan jenis kelamin karyawan, bahwa mayoritas yang menjadi karyawan adalah perempuan sebanyak 35 orang atau 54%, dan karyawan laki-laki sebanyak 30 orang atau sekitar 46%.

**Tabel 1**  
**Jenis Kelamin Karyawan**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase %
Laki-laki	30	46%
Perempuan	35	54%
Total	65	100%

Sumber: Data Olahan kuesioner, 2013

b. Berdasarkan Tingkat Usia

Sedangkan bila dilihat dari umurnya maka responden terdiri dari 3 orang yang berumur di atas 31 tahun atau sekitar 5%. Jumlah terbanyak terdapat pada usia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 60 orang atau sekitar 92%. Sedangkan usia di bawah 20 tahun ada 2 orang atau sekitar 3%. Bila diperhatikan karyawan yang berusia 21 – 30 tahun merupakan usia yang paling banyak, sehingga sangat menunjang dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pada usia tersebut merupakan usia produktif dalam bekerja.

**Tabel 2**  
**Jenis Usia Karyawan**

Tingkat Usia (tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase ( % )
>31	3	5
21 — 30	60	92
<20	2	3
Total	65	100

c. Berdasarkan Masa Kerja

Jika dilihat dari masa kerjanya, yang mempunyai masa kerja di atas 4 tahun lebih ada 6 orang atau sekitar 9%, yang masa kerjanya 3- 4 tahun ada 5 orang, atau sekitar 8%, dan yang masa kerjanya 2- 3 tahun ada 8 orang, atau sekitar 12%. Masa kerjanya 1- 2 tahun ada 20 orang, sekitar 31%. Sedangkan yang masa kerjanya di bawah 1 tahun ada 26 orang, atau sekitar 40%.

**Tabel 3**  
**Masa Kerja Karyawan**

Masa Kerja (tahun)	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
4 – dst	6	9%
3-4	5	8%
2 – 3	8	12%
1-2	20	31%
0 – 1	26	40%

Total	65	100%
-------	----	------

Sumber: Data Olahan kuesioner, 2013

d. Berdasarkan Pendidikan

Dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan yang berpendidikan Sarjana (S1) ada 24 orang atau 37%, berpendidikan Diploma III (DIII) ada 16 orang atau 25%, berpendidikan Diploma I (DI) ada 8 orang atau 12%, berpendidikan SMU/Sederajat ada 17 orang atau 26%.

**Tabel 4**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
Sarjana (S1)	24	37%
Diploma III (DIII)	16	25%
Diploma I (D1)	8	12%
SMU/Sederajat	17	26%
Total	65	100%

Sumber: Data Olahan kuesioner, 2013

**Pengujian Kualitas Data pada PT Perma Plasindo Jakarta**

**a. Uji Validitas**

Instrumen adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Uji validitas berarti pengujian terhadap instrumen sehingga instrumen tersebut layak atau tidaknya digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Perhitungannya dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka nilai butir dari pernyataan tersebut valid.

Berikut adalah keseluruhan hasil perhitungan dari tiap butir uji validitas pada variable kompensasi (variable X) di bawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Instrumen Kompensasi (variable X)**

Butir Instrumen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
1	4,057	1,671	Valid
2	3,714	1,671	Valid
3	3,889	1,671	Valid
4	4,803	1,671	Valid
5	5,162	1,671	Valid
6	3,793	1,671	Valid
7	6,407	1,671	Valid
8	4,559	1,671	Valid
9	3,685	1,671	Valid
10	4,298	1,671	Valid

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan uji validasi ( $t_{hitung}$ ) memiliki nilai yang lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,671 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Butir nilai validasi terendah terdapat pada butir kesembilan yaitu sebesar 3,685 dan yang tertinggi terdapat

pada butir ke tujuh yaitu sebesar 6,407. Dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Sedangkan hasil perhitungan uji validitas untuk variable kinerja (variable Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Instrumen Kinerja (variable Y)**

Butir Instrumen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
1	3,589	1,671	Valid
2	7,543	1,671	Valid
3	3,174	1,671	Valid
4	3,868	1,671	Valid
5	6,769	1,671	Valid
6	3,518	1,671	Valid
7	4,342	1,671	Valid
8	6,186	1,671	Valid
9	5,172	1,671	Valid
10	4,550	1,671	Valid

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai keseluruhan uji validitas ( $t_{hitung}$ ) memiliki nilai yang lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,671 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Butir nilai validasi terendah terdapat pada butir ketiga yaitu sebesar 3,174 dan yang tertinggi terdapat pada butir kedua yaitu sebesar 7,543. Dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Dalam menentukan nilai uji reliabilitas maka terlebih dahulu menentukan nilai total varian dari tiap butir pertanyaan (Si) dan kemudian menentukan nilai total varians (St).

Variabel X (Kompensasi). Dari hasil perhitungan di atas maka  $r_{ca} > r_{tabel}$  atau  $0,621 > 0,244$  dengan ketentuan  $\alpha = 5\%$  maka  $r_{tabel} = 0,244$ , maka dapat dikatakan varians butir variabel X (kompensasi) dinyatakan reliabel.

Variabel Y (Kinerja). Dari hasil perhitungan di atas maka  $r_{ca} > r_{tabel}$  atau  $0,694 > 0,244$  dengan ketentuan  $\alpha = 5\%$  maka  $r_{tabel} = 0,244$ , maka dapat dikatakan varians butir variabel Y (Kinerja) dinyatakan reliabel.

**c. Pelaksanaan Pemberian Kompensasi**

Pelaksanaan Pemberian Kompensasi pada PT Perma Plasindo Jakarta Bagaimana pelaksanaan bentuk-bentuk kompensasi yang ditetapkan PT Perma Plasindo Jakarta dalam mendukung proses meningkatkan kinerja para karyawannya di perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap karyawan bagian operasional PT Perma Plasindo Jakarta bahwa terdapat bentuk-bentuk kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan tersebut sebagai berikut:

1) Gaji

Pemberian gaji merupakan kewajiban utama perusahaan terhadap karyawannya. Gaji merupakan kompensasi utama yang diterima oleh para karyawan atas hasil kerja mereka. Menurut Veithzal Rivai (2004) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor dalam penentuan gaji, diantaranya 1). Penawaran dan permintaan; 2). Serikat pekerja; 3). Kemampuan untuk membayar; 4). Produktivitas; 5). Biaya hidup; 6) Pemerintah. Faktanya pada PT Perma Plasindo Jakarta bahwa penentuan gaji tidak berdasarkan produktivitas, yang artinya semakin baik kinerjanya maka semakin tinggi pula gaji

yang diterima tetapi PT Perma Plasindo Jakarta tidak memberikan gaji berdasarkan prestasi kerja melainkan berdasarkan jabatan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Akibatnya karyawan kurang bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

## 2) Insentif

Pemberian insentif diberikan satu bulan berikutnya jika hasil tambak dapat mencapai atau melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Banyak karyawan yang beranggapan sangat sulit untuk mendapatkan insentif karena besarnya target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga hasil tambak sulit untuk mencapai target.

Dalam penelitian ini, berdasarkan deskripsi data dan dalam pengumpulan data yang telah dilakukan oleh penulis pada karyawan bagian operasional PT Perma Plasindo Jakarta di mana sampel yang diambil sebanyak 65 karyawan yang diberikan kuesioner. Kuesioner berjumlah 10 pertanyaan yang kemudian karyawan yang sebagai sampel memberikan tanggapan dengan memberikan tanda checklist pada pilihannya dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: sangat setuju (SS) dengan skor = 5, setuju (S) dengan skor = 4, ragu-ragu (RG) dengan skor = 3, tidak setuju (TS) dengan skor = 2, sangat tidak setuju (STS) dengan skor = 1

**Tabel 7**  
**Distribusi jawaban responden variabel Kompensasi (X)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Gaji yang diterima diberikan tepat waktu	27	31	7	0	0
2	Imbalan yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang anda kerjakan	18	29	14	4	0
3	Gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan	11	38	10	6	0
4	Gaji yang diterima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	31	20	10	4	0
5	Besarnya gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja	22	26	10	7	0
	Perhitungan besarnya insentif mudah dipahami	21	33	8	3	0
7	Insentif yang didapatkan sesuai dengan hasil kerja	20	26	10	9	0
8	Insentif yang ditawarkan perusahaan mudah di dapatkan	29	23	11	2	0
9	Besarnya insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja	32	29	4	0	0
10	Tunjangan yang diberikan Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan	25	30	10	0	0

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
	karyawan					
<b>Jumlah</b>		236	285	94	35	0
<b>Dalam persen (%)</b>		36,3	43,8	14,5	5,4	0

Jumlah hasil pernyataan = SS + S + RG + TS + STS = 236 + 285 + 94 + 35 + 0 = 650. Berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan di atas maka dapat ditentukan hasil persentase dari tiap instrumen diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Jawaban SS} = \frac{236}{650} \times 100\% = 36,3\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{285}{650} \times 100\% = 43,8\%$$

$$\text{Jawaban RG} = \frac{94}{650} \times 100\% = 14,5\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{35}{650} \times 100\% = 5,4\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{650} \times 100\% = 0\%$$

Hasil di atas menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada karyawan PT Perma Plasindo Jakarta bagian operasional mendapat respons yang baik. Dengan jumlah responden 65 karyawan dan dengan 10 pernyataan. Yang menjawab sangat setuju sebanyak 236 atau 36,3%, jawaban setuju sebanyak 285 atau 43,8%, jawaban ragu-ragu sebanyak 94 atau 14,5%, jawaban tidak setuju sebesar 35 atau 5,4%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

## 2. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan memiliki peran yang besar terhadap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tenaga kerja juga merupakan asset utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik dan dikembangkan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk menempatkan tenaga kerjanya atau karyawannya pada posisi-posisi yang penting dan utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Tenaga kerja atau para karyawan pada umumnya bersemangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bila kebutuhannya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dapat terpenuhi dengan baik.

Seorang tenaga kerja atau karyawan cenderung melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan apabila ia memperoleh imbalan atau kompensasi yang layak, sesuai dengan kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2009:164), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pada kenyataannya karyawan kurang memiliki semangat kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Berikut hasil kuesioner yang penulis berikan kepada karyawan terkait dengan kinerja.

**Tabel 8**  
**Distribusi jawaban responden Variabel Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kualitas perusahaan	25	29	8	3	0
2	Karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan	37	11	15	2	0
3	Karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja	25	29	10	1	0
4	Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur perusahaan	20	36	9	0	0
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak selalu menunggu instruksi atasan	31	17	14	3	0
6	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	21	33	11	0	0
7	Instruksi yang disampaikan oleh atasan mudah di pahami	34	21	8	2	0
8	Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik	36	13	16	0	0
9	Karyawan selalu mentaati peraturan perusahaan yang berlaku	23	30	10	2	0
10	Kedisiplinan merupakan penciptaan karyawan yang profesional	42	18	5	0	0
<b>Jumlah</b>		294	237	106	13	0
<b>Dalam Persen (%)</b>		45,2	36,5	16,3	2	0

Jumlah hasil pernyataan = SS + S + RG + TS + STS = 294 + 237 + 106 + 13 + 0 = 650. Berdasarkan data hasil pengolahan yang telah dilakukan di atas maka dapat ditentukan hasil persentase dari tiap instrumen diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Jawaban SS} = \frac{294}{650} \times 100\% = 45,2\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{237}{650} \times 100\% = 36,5\%$$

$$\text{Jawaban RG} = \frac{106}{650} \times 100\% = 16,3\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{13}{650} \times 100\% = 2\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{650} \times 100\% = 0\%$$

Hasil di atas menyimpulkan bahwa penilaian pada kinerja karyawan bagian operasional PT Perma Plasindo Jakarta mendapat respons yang baik. Dengan jumlah responden 65 orang dan dengan 10 pertanyaan yang menjawab sangat setuju sebanyak

294 atau 45,2%, yang menjawab setuju sebanyak 237 atau 36,5%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 106 atau 16,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 atau 2%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka, akan meningkatkan kinerja karyawan PT Perma Plasindo Jakarta. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara di sisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa

menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

### 4. Analisis Uji Koefisien Korelasi *Product Moment* (Pearson)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment*, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (kinerja) besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,722. Setelah diketahui nilainya maka untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya adalah dengan menggunakan pedoman tabel sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Analisa Uji Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,000 – 1,99	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,1000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2011:184

### 5. Analisis Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Perma Plasindo Jakarta. Maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

$$R = (0,722)^2 \times 100\%$$

$$R = 0,5212 \times 100\% = 52,12\%$$

Nilai koefisien korelasi  $R=52,12\%$ , menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT Perma Plasindo Jakarta sebesar  $52,12\%$ , sedangkan selebihnya  $47,88\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## 6. Analisis Uji Signifikan (uji-t)

Terdapat 5 tahap dalam menganalisis uji signifikan yang harus dilakukan. Berikut tahap-tahap yang harus dilakukan:

### a. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan pada Bab I adalah,

$H_0$ : “Tidak terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan”.

$H_a$ : “Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan”.

Kriteria uji:

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### b. Menentukan taraf nyata dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) dengan derajat kebebasan $df=n-k$ atau $df=n-2$ .

Taraf nyata yang ditentukan oleh penulis adalah sebesar  $5\%$  dengan derajat bebas ( $df$ )= $65-2=63$

### c. Menentukan keputusan uji statistik untuk koefisien korelasi ( $r$ )

Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  ( $8,28$ ) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $1,6694$ ) pada taraf signifikan  $5\%$  atau berada pada titik penerimaan  $H_a$  (untuk uji pihak kanan) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 7. Regresi Linier

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Regresi yang terdiri dari satu variabel bebas (*predictor*) dan satu variabel terikat (*Response/Criterion*) disebut regresi linier sederhana (*bivariate regression*), sedangkan regresi yang variabel bebasnya lebih dari satu disebut regresi berganda (*Multiple regression/ multivariate regression*), yang dapat terdiri dari dua prediktor (regresi ganda) maupun lebih.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 84927.51 + 0.748X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta  $84927.51$ , artinya kinerja karyawan PT Perma Plasindo Jakarta sebesar  $84927.51$  satuan, dengan ini kompensasi dalam keadaan konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X$ )  $0,748$ , tingkat signifikan uji-t sebesar  $0,000 (< 0,05)$ . Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar  $74,8\%$  jika kompensasi bagi karyawan PT Perma Plasindo Jakarta meningkat  $1\%$ .

## KESIMPULAN

Bentuk kompensasi langsung yang diberikan perusahaan berupa gaji bulanan, upah lembur, insentif, dan pemberian bonus diberikan kepada karyawan sesuai kinerjanya. Begitu juga dengan bentuk kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan penghargaan. Namun karena target sulit dicapai sehingga karyawan jarang mendapatkan insentif. Keseluruhan pelaksanaan pemberian kompensasi di PT Perma Plasindo Jakarta sudah baik.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Perma Plasindo Jakarta bagian operasional dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang baik, rasional, dan adil. Tentunya harus juga disertai pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik. Dengan demikian kebutuhan karyawan akan terpenuhi dengan baik sehingga dapat menimbulkan gairah kerja serta memacu kreativitas dalam bekerja, hal ini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kinerja para karyawan.

Dari perhitungan sebelumnya telah dihitung korelasi antara variabel X dan Y besarnya 0,722 yang terletak pada interval 0,600-0,799 yang menunjukkan pengaruh variabel X terhadap Y adalah kuat. Koefisien determinasi dari penelitian ini sebesar 52,12%, dengan demikian 47,88% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil uji t hitung untuk pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus t hitung sebesar 8,28.

Variabel kompensasi diukur secara total bukan secara parsial (per item). Variabel kinerja diukur dengan kuesioner yang bersifat self-rating sehingga ada kecenderungan jawaban responden terlalu tinggi dalam menilai kinerjanya sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gulo, W, "*Metodologi Penelitian*", Grasindo, 2002  
-----, "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*", Alfabeta, 2010  
Hasibuan, Malayu S. P, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan kedua belas, PT. Bumi Aksara, 2009  
Handoko, T. Hani, "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", Cetakan kelima belas, BPFE Yogyakarta, 2001  
Mangkunegara, A .Anwar Prabu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT Remaja Rosdakarya, 2001  
-----, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT Bumi Aksara, 2002  
Michelli, Joseph A, "*The Starbucks Experience*", Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2007  
Nazir, Mohammad, "*Metode Penelitian*" Cetakan kelima, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003  
-----, "*Memahami Penelitian Kualitatif*", Bandung: Alfabeta, 2005  
-----, "*Metode Penelitian Administrasi*", Bandung: Alfabeta, 2007  
Panggabean, Mutiara. S, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004  
Rivai, Veithzal, "*Manajemen Sumber Daya Indonesia Untuk Perusahaan, Teori ke Praktik*", Cetakan Pertama, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004  
Robert L. Mathis, "*Manajemen Sumber Daya Manusia 2*", Salemba Empat, 2002  
Simamora, Henry, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" cetakan pertama, Aditya Media 2004  
Sutrisno, Edi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Prenada Media Group, 2009  
Sugiyono, "*Statistika Untuk Penelitian*", Bandung: Alfabeta, 2011  
Schultz, Howard, "*Onward, How Starbucks Fought for Its Life without Losing Its Soul*", New York: Rodale, 2011  
Sitohang, A, "*Manajernen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Pradaya Paramita, 2007  
-----, "*Metode Penelitian*", Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002

- Tua Efendi Hariandja, Marihot, *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai”*, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT Grasindo, 2005
- , *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, Cetakan Pertama, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000
- Wibowo, *“Manajemen Kinerja”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- Wiratha, I Made, *“Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Tesis”*, Edisi satu, Yogyakarta: Andi, 2006
- , *“Statistika Untuk Penelitian”*, Alfabeta, 2009