



PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOKARYA CIPTA KREASI

N.Lilis Suryani

^{1,2}Program Studi D3 Akuntansi, Ekonomi, Universitas Pamulang

Abstract

This study aims to determine and measure how much compensation, employee performance and the effect of providing compensation on employee performance at PT Indokarya Cipta creations.

The research method used in this research is descriptive method, with quantitative data analysis. The population in this study is the total employees of PT Indokarya Cipta creations totaling 125 people, while the sample of 56 people who will be the respondents in this study obtained from the results using the Slovin formula. Its data collection technique using product moment formula, which aims to find correlation between variables between compensation with employee performance. Method Data analysis used to calculate is using validity test, reliability test, correlation coefficient analysis, simple linear regression analysis, coefficient of determination and significant correlation test.

Based on the analysis that researchers have done, there is a significant influence between compensation and employee performance, This can be proved from simple linear regression test that is obtained equation $Y = 8.157 + 0.783X$, and through the calculation of product moment correlation analysis, it is known that the correlation value of 0.818 thereby there is a very strong positive relationship between variables X and Y. To know the size of the influence used Determination Coefficient (KD) obtained 66.9%, it proves that the magnitude of the effect of compensation on employee performance of 66.9% and the rest of 33.1% influenced by several other factors not examined by the author. Based on test result of t test formula $t_{hit} > t_{tab}$ that is $18,16 > 1,67$ which means that H_0 rejected and H_a accepted, meaning compensation (X) have significant influence to employee performance (Y)

Keywords: Compensation and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pemberian kompensasi, kinerja karyawan dan pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indokarya Cipta kreasi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan analisa data kuantitatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Indokarya Cipta kreasi yang berjumlah 125 orang, sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 56 orang yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data nya menggunakan rumus perhitungan product moment, yang bertujuan untuk mencari korelasi antara variabel antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan. Metode Analisa data yang digunakan untuk menghitung adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikan korelasi.

Berdasarkan analisis yang telah peneliti lakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan, Hal ini dapat dibuktikan dari uji regresi linier sederhana yaitu diperoleh persamaan $Y = 8,157 + 0.783X$, dan melalui perhitungan analisis korelasi produk moment, maka diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,818 dengan demikian terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara variabel X dan Y. Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh digunakan Koefisien Determinasi (KD) yang diperoleh 66,9%, hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,9% dan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi beberapa faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil pengujian rumus uji t diperoleh $t_{hit} > t_{tab}$ yaitu $18,16 > 1,67$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, maka hasil yang diharapkan adalah kinerja yang tinggi, di mana setiap perusahaan dapat tumbuh dan berkembang didukung oleh kualitas kinerja yang baik dan loyalitas yang tinggi dari para karyawannya. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menentukan kompensasi karyawan, yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Seperti diketahui oleh perusahaan, karyawan yang dipekerjakan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan/kompensasi sebagai timbal balik atau balas jasa pekerjaan yang dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pemberian gaji kepada karyawan sering tidak tepat waktu dan terlalu mundur
2. Insentif yang diberikan perusahaan kurang dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Kurangnya transparansi dalam pemberian bonus kepada karyawan, terutama ketika mencapai target
4. Adanya diskriminasi dalam pemberian jaminan kesehatan atau asuransi tersebut

C. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan penelitian ini, maka penulis membatasi seputar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Indokarya CiptaKreasi secara spesifik dapat penulis batasi sebagai berikut :

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka

perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian kompensasi pada PT Indokarya CiptaKreasi ?
2. Bagaimana kinerja kerja karyawan PT Indokarya CiptaKreasi ?
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indokarya CiptaKreasi ?

E. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pemberian kompensasi karyawan pada PT Indokarya CiptaKreasi.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Indokarya CiptaKreasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indokarya CiptaKreasi.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat praktis
- b. Manfaat teoritis

F. Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indokarya Cipta Kreasi.

$H_1 : \beta \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indokarya Cipta Kreasi.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata manage yang artinya mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen merupakan suatu keilmuan yang penting dalam pelaksanaan suatu kinerja yang terorganisir dan berstruktur. Menurut Ricky W. Griffin (2005:34),



mengatakan bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi, maka organisasi atau perusahaan itu akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang.

C. Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seorang menjadi karyawan, selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tetap sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah

D. Kinerja

Pengertian Kinerja

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

- Mampu meningkatkan target pekerjaan
- Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan .

d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan

e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

f. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000:369).

g. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004:442) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Indokarya Ciptakreasi yang beralamat di Jalan Gurame III No.39 RT 02/01 Bambu Apus, Pamulang Tangerang-selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, dilakukan bulan April sampai dengan Juni 2016 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi.

3. Objek Penelitian

Objek Penelitian yang akan diteliti adalah tentang Karyawan pada PT Indokarya Ciptakreasi.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi itu sendiri adalah menurut (Sugiyono, 2011:80)



adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indokarya Ciptakreasi yang berjumlah 125 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan ini peneliti menggunakan seluruh anggota populasi yang diteliti.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data, maka penulis akan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian kepustakaan

Hal ini dilakukan dengan mempelajari, mengambil dan mencatat dari berbagai buku dan literatur, bertujuan untuk mencari dan mengumpulkan data teoritis yang menjadi landasan teori dalam melaksanakan penelitian.

b. Penelitian lapangan

Hal ini dilakukan dengan cara wawancara atau mengunjungi secara langsung pada tempat yang menjadi sumber data, bertujuan untuk mendapatkan data yang di perlukan.

2. Jenis Data :

a. Data Primer, yaitu data yang didapatkan langsung dari objek penelitian. Adapun data tersebut diperoleh dengan cara :

D. Operasional Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian, diperlukan adanya operasionalisasi konsep agar penelitian lebih mudah dipahami. Operasional adalah unsur penelitian yang

memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Kalau yang dimaksud dengan definisi operasional variabel adalah proses penentuan ukuran suatu variabel, maka tidak semua variabel penelitian harus disusun definisi operasionalnya. Dalam penelitian ini konsep-konsep yang akan di operasionalkan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (variabel X)

Variabel independent (bebas) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau dapat mempengaruhi variabel lain (dependent) sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Insentif.

2. Kinerja (variabel Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja merupakan kemauan atau kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Indokarya Ciptakreasi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan baik dalam bidang sipil, arsitektur maupun interior yang berlokasi di Jl.Gurame III no.39 BambuApus, Pamulungtangerang selatan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam hal ini PT Indokarya Ciptakreasi mempunyai visi dan misi adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menghasilkan produk yang terbaik, yang mampu bersaing dengan kontraktor lain serta memberikan kepuasan dan kenyamanan bagi pelanggan..

b. Misi

Setiap kegiatan yang dilakukan di perusahaan kami selaludimaksudkan untuk mencapai misi perusahaan, yaitu :



1. Menghasilkan produk berkualitas dengan harga yang bersaing.
2. Menghasilkan design-design unik yang berbedaan mempertahankan nilai estetiknya.
3. Mencapai keuntungan yang optimal dan mempertahankan pertumbuhan.
4. Menciptakan image perusahaan yang terbaik, secara internal maupun eksternal.
5. Seluruh jawaban yang diperoleh dari pernyataan variabel pemberian kompensasi diambil dengan menjumlah skor

B. Pembahasan

1. Pemberian Kompensasi pada PT. Indokarya Ciptakreasi
 - a. Analisa Kuantitatif
 - 1) Uji Validitas
 - b. Analisa Deskriptif

Dari persamaan regresi diperoleh koefisien b bernilai Positif, ini menunjukkan bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X . Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun jika X menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indokarya Ciptakreasi artinya jika kompensasi diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi $X=0.783$, maka skor variabel Y akan bertambah 1 point dengan asumsi konstanta 8,157 satuan.

Sedangkan dari hasil analisis perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi pearson ada hubungan korelasi positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar $r=0.818$ yang termasuk kategori SANGAT KUAT (0,80-1,00), Sedangkan nilai koefisien

determinasi yang diperoleh sebesar 66,9% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi sebesar 66,9% sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain

Sedangkan berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 18,16 dan t tabel sebesar 1,67 maka t hitung > t tabel yaitu $18,16 > 1,67$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pemberian kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pemberian Kompensasi yang diberikan kepada Karyawan PT. Indokarya Ciptakreasi termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 88,75% (35,89%+52,86%). Pemberian kompensasi yang diberikan dengan sangat baik oleh perusahaan akan memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan dalam mengajarpun akan meningkat. Pemberian kompensasi yang diberikan dengan sangat baik kepada karyawan PT. Indokarya Ciptakreasi terlihat dalam ketepatan waktu dalam penerimaan kompensasi (baik gaji maupun insentif), kesetaraan dan kesesuaian kompensasi yang diterima dengan orang lain maupun dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Kinerja Karyawan PT. Indokarya Ciptakreasi termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berdasar tanggapan responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebesar 82,15% (31,79% + 50,36%) yang mengandung pengertian bahwa karyawan telah memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.
3. Berdasarkan pada hipotesis penelitian yang telah dipaparkan pada bab



sebelumnya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, ternyata dalam temuan penelitian membuktikan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Indokarya Ciptakreasi. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = (0.818)^2 \times 100\%$ yang berarti korelasi antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat dan signifikan. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 48.34% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi sebesar 66,9% sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang akan dikemukakan antara lain:

1. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian kompensasi yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan Kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, dan tanggung jawab merupakan sikap dan tindakan seorang karyawan yang sangat mendukung pencapaian prestasi kerja disuatu perusahaan.
3. Bagi para kepala perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam system pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan karyawan,

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan, "Metodologi Penelitian Kuantitatif", Jakarta: Kencana Prenada Group, 2005

Hadari Nawawi, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Gajah Mada Pers, Yogyakarta 2010

Hasan, Iqbal, 2004,

Hani Handoko T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 3, Yogyakarta 2011

Hasibuan, SP. Malayu. "Manajemen Sumber Daya Manusia", edisi Revisi, Bumi Aksara, Kantor Cabang Pamulang, 2011

Heidjrachman, H. Suad. "Manajemen Personalialia", BPFE, Yogyakarta, 2011

Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Gramedia, Pustaka Utama, Kantor Cabang Pamulang 2010

Istijanto, Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama, Kantor Cabang Pamulang: 2009

J. Supranto, Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Lima, Penerbit Erlangga. Kantor Cabang Pamulang, 2009

James E. Neal Jr, *Panduan Evaluasi Kinerja Karwayan*, Penerbit Pretasi Pustaka, Kantor Cabang Pamulang 2010

Kaswara, Leliana dan Santoso, Patricia. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi pada PT Steel Pipe Industry of Indonesia Unit 2. Skripsi. Universitas Kristen Petra, Surabaya, 2008.

Kertonegoro, *Latihan dan Pengembangan SDM*, Penerbit PT. Mandar Maju, Bandung, 2009



- Mangkuprawira, Syafri. *Manajemen Sumber Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Kantor Cabang Pamulang, 2010
- Mahsun, Mohamad, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2006
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2011.
- Marihot Tua Efendi Harindja, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2008
- Mathis, Robert. L. & Jackson John. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Kantor Cabang Pamulang, 2010.
- Mutiara S. Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Oka A. Yoeti, *Trou and Travel Manajemen*, PT. Pradnya Paramita, Kantor Cabang Pamulang, 2010.
- Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Kantor Cabang Pamulang 2009
- Schuler, Stephen. P, Coulter Marry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Kantor Cabang Pamulang, 2007
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2010.
- Sugiono, dr, *Metode Penelitian dan Administrasi*, edisi ke 5, penerbit CV ALFA BETA, Bandung 2011
- Teguh, Ambar Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, 2009
- Terry, George, *Dasar-Dasar Manajemen*, Kantor Cabang Pamulang: PT, Bumi Aksara. 2010,
- Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Kantor Cabang Pamulang, 2010
- Wibowo, *Manajemen Persoalia*, Mandar Madju, Bandung, 2007