PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA SULSEL VENTURA CABANG MAKASSAR

Risnawati
Politeknik Negeri Ujung Pandang
Email : risnawatismada17@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 32 orang dan teknik penarikan sampel adalah sampel jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Metode pengumpulan data terdiri dari kuesioner dan wawancara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik SPSS Versi 24,0 dengan model regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini diperolah bahwa : 1) Kompensasi karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar dalam kategori baik dengan rata-rata jumlah tanggapan responden sebesar 3,62; 2) Kinerja karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar dalam kategori baik dengan rata-rata jumlah tanggapan responden 3,86; dan 3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar, dan pengaruhnya bernilai positif. Adapun besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 16,8 %, artinya variabel kinerja karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja

EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SARANA SULSEL VENTURA BRANCH MAKASSAR

Risnawati
Politeknik Negeri Ujung Pandang
Email : risnawatismada17@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how compensation affects employee performance at PT. Sarana Sulsel Ventura Makassar Branch. This research was conducted at PT. Sarana Sulsel Ventura Makassar Branch. The sample of this research is all permanent employees, amounting to 32 people and the sampling technique is saturated sample. This type of research is associative research. The data analysis in this research is descriptive statistical analysis and inferential statistics. Data collection methods consisted of questionnaires and interviews. The data analysis in this study used the SPSS version 24.0 statistic with a simple linear regression model. The results of this study indicate that: 1) Compensation of employees at PT. Sarana Sulsel Ventura Makassar Branch is in a good category with an average number of respondents' responses of 3.62; 2) Employee performance at PT. Sarana Sulsel Ventura Makassar Branch is in good category with the average number of respondents being 3.86; and 3) Compensation affects the performance of employees at PT. Sarana Sulsel Ventura Makassar Branch, and its influence is positive. The magnitude of the effect of compensation on employee performance is 16.8%, meaning that the variable

performance of employees at PT. Sarana Sulsel Ventura Makassar Branch is influenced or can be explained by compensation variables.
Key Words : Financial Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya yang bisa dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan untuk mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan. Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang, maka prestasi kerja maupun kinerja karyawan akan menurun.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memacu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan yakni dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan.

Apabila sistem kompensasi yang diberikan cukup adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh organsiasi atau perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

Hal yang dirasakan oleh karyawan yaitu mereka memandang bahwa kompensasi merupakan alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini merupakan suatu yang tidak bisa dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka kinerja mereka bisa turun secara drastis. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan pegawai akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, sebab karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan modal kerja. Dalam melaksanakan tugas PT Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar, dibutuhkan sumber daya yang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas di bidang masing-masing. PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar harus mengikuti peraturan yang berlaku dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, maka kinerja, budaya kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar".

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kompensasi

Ada dua komponen yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini yaitu baik yang secara finansial maupun non finansial. Menurut para ahli yang mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi, yaitu :

1. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.
2. Menurut Dessler (2014), kompensasi meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.
3. Menurut Rivai (2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa kepada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi. Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

1. Kompensasi Langsung (*direct compensation*) yang terdiri dari :
   a. Gaji
      Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
   b. Upah
      Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Upah Insentif
Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan) yang berupa *benefit* dan *service*. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, mushala, olaraga, dan darmawisata.

Asas-Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas Adil
Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.
2. Asas Layak dan Wajar
Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang ideal dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah melalui undang-undang perburuhan yang berlaku.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.
6. Biaya Hidup/*Cost of Living*.
7. Posisi Jabatan Karyawan.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
9. Kondisi Perekonomian Nasional.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.
11. Jika Jenis dan Sifat Pekerjaan Termasuk Sulit/Sukar.

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2010), indikator kinerja meliputi :

1. *Quantity of Work* (kuantitas bekerja)
   - Jumlah Kerja yang Dilakukan
   - Jumlah Kerja yang Dicapai dalam Suatu Periode Tertentu
2. *Quality of Work* (kualitas kerja)
   - Keterampilan dalam Melaksanakan Tugas
   - Kualitas yang Dicapai Berdasarkan Syarat, Kesesuaian dan Kesiapannya
3. *Job Knowledge* (pengetahuan kerja)
   - Luasnya Pengetahuan Mengenai Pekerjaan
   - Luasnya Pengetahuan Mengenai Keterampilan
4. *Creativeness* (kreativitas)
   - Keahlian Gagasan
   - Kemampuan Menyelesaikan Persoalan-Persoalan yang Timbul
5. *Cooperation* (kerja sama)
   - Kesediaan Kerja Sama dengan Atasan
6. *Depentability* (dapat dipercaya)
   - Kesadaran dalam Hal Kehadiran
   - Dapat Dipercaya dalam Hal Kehadiran
7. *Initiative* (inisiatif)
   - Semangat dalam Melaksanakan Tugas
   - Semangat Mengerjakan Tanggung Jawabnya
8. *Personal Qualities* (kualitas pribadi)
   - Kepemimpinan
   - Integritas Pribadi

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi (khususnya upah), selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal. Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. Pernyataan tersebut dituangkan sebagai berikut :

1. H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar.
2. H0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. Pelaksanaan penelitian ini membutuhkan waktu selama kurang lebih satu bulan yaitu pada bulan Juli sampai Agustus 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu wilayah general yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar yang berjumlah 32 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi yang ada sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab yang dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada informan untuk menggali informasi yang berhubungan dengan pemberian kompensasi pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar.
2. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis kepada karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar.

Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti berdasarkan tujuan penelitian yaitu penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai penelitian yang dilaksanakan. Tipe penelitian asosiatif yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengubah data hasil penelitian menjadi informasi yang dapat dipergunakan untuk mengambil kesimpulan dalam suatu penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian, digunakan metode analisis penelitian deskriptif, pengujian validitas dan reliabilitas dan statistik inferensial.

1. Statistik Deskriptif
   Penelitian deskriptif yang digunakan adalah dengan data kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel distribusi frekuensi. Data dari kuesioner yang telah terkumpul akan diolah dan ditabulasikan ke dalam tabel kemudian dideskripsikan. Skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu dengan mengukur sikap dan pendapat seseorang mengenai fenomena sosial yang terjadi.
2. Statistik Inferensial
   Teknik pengolahan dan analisis data tersebut dilakukan dengan sistem komputerisasi yaitu dengan menggunaan aplikasi SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data statistik.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > 0,3 dan tingkat signifikan < 0,05.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu merupakan suatu istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Apabila pengukuran

relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0.60.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah membangun persamaan regresi atau melihat hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai
X = Kompensasi
a = Nilai Konstanta
b = Nilai Koefisien Regresi

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung. Apabila t hitung ≥ t tabel, maka H0 ditolak, artinya ada pengaruh positif. Sedangkan apabila t hitung ≤ t tabel, maka H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh. Adapun kriteria pengujian uji t adalah :

1. Jika Sig < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Jika Sig > 0,05 maka H1 ditolak dan H0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Adapun rumusnya yaitu :

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi
r = Nilai Regresi Sederhana terhadap Nilai Variabel Independen.

Definisi Operasional

Definisi operasional untuk kedua variabel dalam penelitian, yaitu :

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi finansial terbagi atas dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Secara garis besar dijelaskan sebagai berikut :
   a. Gaji, pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerjanya karyawan, di samping kemampuan perusahaan.
   b. Bonus merupakan pembayaran atau imbalan jasa yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan.
   c. Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.

d. Tunjangan, tunjangan dapat didefiniskan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan seperti tunjangan kinerja dan tunjangan jabatan.
e. Asuransi, jaminan asuransi yang dapat diberikan kepada pegawai seperti asuransi kesehatan sesuai dengan program BPJS yang berlaku.

2. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman. Berikut standar ukuran untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang antara lain :
   a. Kualitas hasil pekerjaan meliputi ketepatan waktu, ketelitian dan kerapian kerja.
   b. Pengetahuan pekerjaan, diartikan sebagai pemahaman karyawan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.
   c. Kerja sama dalam pekerjaan yang meliputi inisiatif karyawan, menghargai pendapat, menerima saran dan lebih suka kerja sendiri.
   d. Inisiatif, kesungguhan dan meminta tanggung jawab.
   e. Kreativitas, gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul.
   f. Keteguhan, aspek penilaian kinerja dimana karyawan mengikuti petunjuk dan kebijakan instansi tanpa pengawasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana

$$Y = 2{,}255 + 0{,}444\ (\text{Kompensasi (X)}) + e$$

Adapun arti dari persamaan di atas bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 2,255. Nilai koefisien X sebesar 0,444 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai kompensasi, maka nilai kinerja akan bernilai positif. Koefisien regresi (b) bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi (variabel independen/X) dengan k (variabel dependen/Y), dimana semakin besar kompensasi karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan.

Uji t

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.255	.659		3.424	.002
	Kompensasi	.444	.180	.410	2.463	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, variabel kompensasi (variabel X) hasil uji signifikansi diperoleh dari hasil taraf nyata sig (0,02) < ά (0,05), yang berarti tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,02 dan memiliki t hitung sebesar 2,463 dengan demikian nilai t hitung (2,463) > t tabel (1.697) . Jadi dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa variabel kompensasi X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Koefisisen Determinasi

Untuk mengetahui hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada output SPSS di bawah ini :

Tabel 2.
Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410[a]	.168	.140	.439

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,168. Dengan kata lain, hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi kinerja yang bisa dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi sebesar 16,8 %, sedangkan sisanya sebesar 83,2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian. Diketahui bahwa kompensasi terdiri dari 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan dalam penelitian ini peneliti hanya melakukan penelitian tentang kompensasi finansial saja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar.

PEMBAHASAN

Kompensasi Karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar

Berdasarkan hasil analisa statistik deskriptif variabel kompensasi di atas, menunjukkan bahwa kompensasi karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar yaitu dalam kategori baik dengan rata-rata tanggapan responden 3,62. Meskipun masih ditemukan beberapa indikator pada kategori cukup baik yaitu indikator gaji.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dapat diketahui bahwa sistem pemberian kompensasi yang diterapkan pada kantor PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar ada dua yaitu sistem waktu dan sistem hasil. Pada sistem waktu, pemberian kompensasi yang diterapkan secara periodik setiap bulan sesuai standar waktu kerja yang telah diterapkan oleh pihak kantor PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. Waktu yang diterapkan berlaku hari kerja, yaitu dari hari Senin sampai Jumat terhitung mulai pukul 08.00 s.d 17.00 dan termasuk jam istrahat. Sedangkan pada sistem hasil, besarnya kompensasi yang diberikan yaitu berdasarkan hasil kerja setiap pegawai. Selain itu, pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan ada dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang diterima karyawan berupa gaji yang diterima setiap bulan, insentif dan bonus yang diterima berdasarkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya dan tunjangan pakaian dinas.

Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar

Berdasarkan hasil analisa statistik deskriptif variabel kinerja di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar yaitu pada kategori baik. Hal ini dilihat tanggapan responden dari indikator kinerja yang terdiri dari kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerja sama, inisiatif, kreatifitas, dan keteguhan dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 3,86. Hasil wawancara menunjukkan tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar yaitu dengan cara memberikan kompensasi sehingga karyawan merasa kinerjanya dihargai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar

Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel Kompensasi adalah 3,62. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori baik, artinya jika semua indikator variabel kompensasi tersebut dimaksimalkan dalam pekerjaan karyawan, maka karyawan bisa memaksimalkan pekerjaannya dan pengaruhnya karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian regresi liniear sederhana menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja sebesar 0,444. Berarti semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan ada 16,8 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain sebesar 83,2 % diluar dari penelitian. Adapun hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel, yaitu 2,463 > 1,697, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapat imbalan ditempat mereka bekerja. Disamping itu, perusahaan membayar karyawan agar karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Untuk itu dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil, maka karyawan akan bekerja lebih baik dan kinerja karyawan lebih meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Sri Mulyati, Bachruddin Saleh Luturlean (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Alvi Nugraha, Sri Surjani Tjahjawati (2017), bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar dapat dikatakan dalam kategori baik. Namun, terdapat indikator yang masih kurang baik yaitu indikator gaji. Adapun pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji yang diterima setiap bulan, insentif dan bonus yang diterima berdasarkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, tunjangan pakaian dinas dan asuransi kesehatan.
2. Kinerja pegawai pada kantor PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar berada dalam kategori baik. Namun, terdapat 2 aspek yang berada dalam kategori kurang baik yaitu mengenai pendidikan dan pengetahuan dalam bidang pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan dengan cara yang unik.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kantor PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan saran agar PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar hendaknya lebih

meningkatkan kompensasi yang berupa gaji yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan tersebut lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harusnya memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan dengan selalu meninjau kembali pendapatan gaji/upah setiap tahunnya dengan melihat keuntungan/laba perusahaan.

REFERENSI

----------. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Cetakan Kedua. Bandung. Alfabeta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Ardiansyah, Andika. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen KC Pematangsiantar*, (Online), 1-9, (http://www. maker.ac.id) (Diakses 27 Januari 2020).

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dialihbahasakan oleh Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.

Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset.

Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Satu. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi 11. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua. Jakarta : Rajawali Pers.

Mulyati, Sri & Luturlean, Bachruddin Saleh. 2018. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada PT. Nur Rima Al-Waali*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, (Online), 72-79, (https://www.openlibrary.telkomuniversity.ac.id) (Diakses 27 Januari 2020).

Nugraha, Alvi & Tjahjawati, Sri Surjani. 2017. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada PT. Nur Rima Al-Waali*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, (Online), 24-32, (https://www.Openlibrary.telkomuniversity.ac.id) (Diakses 27 Januari 2020).

Prinsa, Donni Juni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sadzwina, Rani & Gilang, Alini. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Chandra Jakarta*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, (Online), 671-685, (https://www.openlibrary.telkomuniversity.ac.id) (Diakses 27 Januari 2020).

Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Belajar Online.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Keempat. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*. (Online), (http://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf), (diakses 5 Februari 2020).