

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SAWIT MAHATO JAYA

**Yuritanto Budiman**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

[yuri.tanto09@gmail.com](mailto:yuri.tanto09@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam sebuah perusahaan. Semua aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis fokus pada Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Sawit Mahato Jaya. Penelitian ini menggunakan 30 karyawan sebagai responden yang digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner Online yang dikirimkan kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

**Abstract:** *Human resources have a vital role in a company. All aspects related to resources ultimately also affect performance. In terms of employee performance, in this study the authors focus on Employee Compensation and Performance. This study aims to see empirically the effect of compensation on employee performance at the Mahato Jaya Palm Cooperative. This study used 30 employees as respondents who were used as samples. The technique of using data uses online questionnaires that are sent to respondents. The data obtained were analyzed using linear regression analysis. The results obtained indicate a significant and significant influence of compensation variables on employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan sala satunya oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Kompensasi. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan

perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami Kepuasan Kerja. Dan bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas, atau Kinerja Karyawan.

Koperasi Sawit Mahato Jaya merupakan salah satu koperasi Simpan Pinjam yang mengelola hasil perkebunan sawit yang berlokasi di Desa Mahato. Koperasi memberikan manfaat yang banyak bagi anggota dan masyarakat sekitarnya. Hal ini dikarenakan adanya kinerja yang baik dari

karyawan dan pimpinan dalam mengelola koperasi ini. Hal ini didapat dilihat karena adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yaitu dengan naiknya kinerja kerja dan produktivitas dari karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Maato Jaya?

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (1998) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai

dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2002), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data Kuantitatif, yaitu data yang menjelaskan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan analisis data dengan prosedur statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

Menurut Rumengan (2010) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di Koperasi Sawit Mahato Jaya sebanyak 30 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Secara umum terdapat beberapa teknik pengumpulan data yaitu

observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara serta studi literatur. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan peneliti adalah Kuesioner: Pengumpulan data primer melalui penyebaran angket yang merupakan daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis dan disusun sedemikian rupa, mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya dan dikirimkan melalui Online.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependent* (Kinerja Karyawan) dengan variabel *independent* (Kompensasi), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel kinerja kerja berdasarkan nilai variabel kompensasi, komunikasi dan budaya organisasi.

**Tabel 1.** Koefisien Determinasi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.005	5.388		1.671
	Kompensasi	.793	.121	.778	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Hasil tersebut pada tabel 3 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0,793 X + 9.005$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan SPSS 26 diperoleh untuk variabel X (Kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 6.563 sedangkan t tabel untuk sample 30 sebesar 1,697 (t hitung 6.563 > 1,697 ) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya. Dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,000<α0,05). Dapat disimpulkan Kompensasi (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Sawit Mahato Jaya.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Pratama (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> sebesar (6,315>2,021).

### Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Rumengan dkk , 2010:43).

**Tabel 2.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.606	.592	2.193

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Hasil koefisien kolerasi berganda adalah 0,947, sedangkan nilai R square adalah 0,606 atau 60,60 %, hasil ini mengindikasikan bahwa 94,80 % variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel

Kompensasi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 39.40%.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $27,522 > 1,658$  ).

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, terlebih khusus kepada seluruh karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya Desa Mahato dan Pimpinan Koperasi Sawit Mahato Jaya Bapak Elpazer.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2014). Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus.
- Febrianto, A., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV. Duta Karya Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Gibson, J. L. (2007). Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid. *Erlangga. Jakarta*.
- Handoko, T. H. (1998). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.

- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Purba, M. P. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. SUMITOMO WIRING SYSTEM BATAM INDONESIA. *Khazanah Ilmu Berazam*, 3(3), 511-519.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.
- Romli, K. (2011). Komunikasi Organisasi Lengkap, PT. *Grasindo: Jakarta*.
- Rumengan, J. (2010). Metodologi Penelitian dengan SPSS. *Batam: Uniba Press*
- Simanjuntak, P. J. (2002). Manajemen dan evaluasi kinerja. *Language*, 17(154p), 18cm.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Wibowo, M. K. (2016). Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.