

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP MANDIRI SEJAHTERA**

**M. Syafnur**

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang  
e-mail: msyafnur07@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi terhadap *kinerja* karyawan pada KSP Mandiri Sejahtera. Penelitian ini menggunakan 35 karyawan sebagai responden yang digunakan sebagai sampel dengan Teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Data yang ada dilakukan uji analisis data dengan uji regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kinerja Karyawan

**Abstract:** *This study aims to empirically determine the effect of compensation on employee performance at KSP Mandiri Sejahtera. This study used 35 employees as respondents who were used as a sample with a saturated sample technique. Data collection techniques using questionnaires and literature study. Existing data were tested for data analysis with a simple linear regression test, t test and test the coefficient of determination. The research results obtained indicate that there is a positive 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 salah 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.

KSP Mandiri Sejahtera merupakan salah satu koperasi Simpan Pinjam 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 tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Mandiri Sejahtera.

### **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 (2014) 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 Kerja**

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2011), 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**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang mengukur

variabel penelitian dengan menggunakan angka dan prosedur statistik untuk menguji

hipotesis penelitian. Menurut Rumengan (2013), populasi adalah sekelompok individu, peristiwa, atau hal-hal yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasi terdiri dari 35 orang karyawan KSP Mandiri Sejahtera yang juga dipilih sebagai sampel.

**Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018), langkah terpenting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama

penelitian adalah memperoleh data. Teknik pengumpulan data umumnya bermacam-macam, seperti observasi, dokumentasi, angket, wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian khusus ini, peneliti menggunakan kuesioner dan studi literatur sebagai teknik pengumpulan datanya. Kuesioner terdiri dari daftar pertanyaan tertulis yang dirancang untuk menyelidiki dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai KSP Mandiri Sejahtera.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi**

Analisis regresi adalah metode yang digunakan untuk menguji bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh

kompensasi, dengan tujuan memperkirakan atau memprediksi rata-rata kinerja berdasarkan kompensasi.

**Tabel 1. Regresi Linear Sederhana**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.005	4.388		1.671	.106
	Kompensasi	.873	.221	.878	5.563	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil tersebut pada tabel 1 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 8.005 + 0,873X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja**

Hasil pengujian dengan SPSS 24 diperoleh untuk variabel kompensasi

diperoleh nilai  $t$  hitung = 5.563 sedangkan  $t$  tabel untuk sample 35 sebesar 1,697 ( $t$  hitung  $5.563 > 1,697$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan variable kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Mandiri Sejahtera. Dengan nilai probabilitas  $t$  (Sig) adalah sebesar 0,000

(Sig.0,000 <  $\alpha$  0,05). Dapat disimpulkan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Mandiri Sejahtera. Penelitian ini sejalan dengan penelian yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2021)

### Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778 <sup>a</sup>	0,706	0,592	2.193

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil nilai R square adalah 0,706 atau 70,60 %, hasil ini mengindikasikan bahwa 70,60, % variabel kinerja karyawan

dapat dijelaskan oleh variable kompensasi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 29.40%.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: kinerja karyawan KSP Mandiri Sejahtera

dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi secara parsial ( $t$  hitung  $5,563 > 1,658$ ) dengan nilai signifikansi 0,000.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, terlebih

khusus kepada seluruh karyawan KSP Mandiri Sejahtera dan Pimpinan KSP Mandiri Sejahtera Bapak Aris Mandara

### DAFTAR PUSTAKA

Armansyah, A., Yuritanto, Y., & ... (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit

Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi* ..., 1(12), 2665–2668. <https://stp-mataram.e->

[journal.id/JIP/article/view/429](http://journal.id/JIP/article/view/429)

- Febrianto Aditya dkk. 2016 Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja di CV. Duta karya semarang. *Journal Of Management*, volume 2 no. 2 Maret 2016
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Parlindungan Purba, Martuahman. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia*. [ejournal.ymbz.or.id](http://ejournal.ymbz.or.id). 3(3):511-519
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Simanjuntak, P.J.2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta