
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. RIZKI ABADI**

Oleh

Ahmad Yani

Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: ayani.tpi@gmail.com

Abstract

Sumber daya manusia memiliki peran yang utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Semua aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja terutama 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 CV. Rizki Abadi. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner *online* dengan *google form* yang dikirimkan kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Rizki Abadi.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi. 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.

CV. Rizki Abadi merupakan salah satu koperasi simpan pinjam. Koperasi ini 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 bisa 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 CV. Rizki Abadi dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (Armansyah dkk, 2021) 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 (Armansyah dkk, 2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

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 (Armansyah dkk, 2021), 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 (2013) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di CV. Rizki Abadi

sebanyak 30 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014), 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 atau kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis dan disusun sedemikian rupa yang dibuat dalam google form, mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.005	5.388		1.671	.106
Kompensasi	.793	.121	.778	6.563	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2021

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

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

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X = \text{Kompensasi}$$

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian dengan SPSS 23 diperoleh nilai untuk variabel X (Kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 6.563 sedangkan t tabel untuk sample 30 sebesar 1,697 ($t \text{ hitung } 6.563 > 1,697$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi. Dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,000 ($\text{Sig. } 0,000 < \alpha \text{ } 0,05$). Dapat disimpulkan kompensasi (X) secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Rizki Abadi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Rumengan, 2013).

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,778 ^a	0,606	0,592	2.193

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,947, sedangkan nilai R Square adalah 0,606 atau 60,60 %, hasil ini mengindikasikan bahwa 60,60, % variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 39.40%.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi ($t \text{ hitung } 6.563 > 1,658$) dengan tingkat signifikansi 0,0000.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu

dalam menyelesaikan penelitian ini, terlebih khusus kepada seluruh karyawan CV. Rizki Abadi dan Pimpinan CV. Rizki Abadi Arismani.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah, A., Yurianto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665-2668. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i12.429>
 - [2] Budiman, Yurianto. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 4 No. 2. STIE Pembangunan Tanjungpinang*
 - [3] 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.
 - [4] Hasibuan, S.P, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
 - [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
 - [6] Parlindungan Purba, Martuahman. 2020. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia. *ejournal.ymbz.or.id*. 3(3):511-519
 - [7] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
 - [8] Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.
 - [9] Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN