

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MULTIFINANCE KLATEN

Arif Julianto Sri Nugroho

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma

Heribertus Didik Wijayanto

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma

Abstract

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Prestasi kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Prestasi kinerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi kinerja karyawan PT. Summit Oto Finance Klaten. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Untuk pengujian instrumen menggunakan uji Validitas, Reliabilitas, dan Uji Asumsi klasik. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda karena variabel yang digunakan lebih dari dua variabel, dengan uji-F dan uji-t. hasil uji menunjukkan variable-variabel diatas memiliki pengaruh dan nilai kuantitatif signifikan

Keywords : *kompensasi, gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal.

Prestasi kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Prestasi kinerja akan dapat

dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan

mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian gaji, fasilitas kerja yang baik serta pemberian tunjangan pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

RUMUSAN MASALAH

Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi yang telah diberikan PT. Summit Oto Finance terdiri dari gaji, tunjangan, fasilitas, insentif dan bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Apakah semakin tinggi nominal kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Summit Oto Finance

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat pada saat ini menjadikan beberapa perusahaan harus selektif dalam menerapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain.

Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa adanya aspek manusia yang berkualitas sulit kiranya tujuan perusahaan tercapai. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas yang diharapkan dan diinginkan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah. Maka membutuhkan strategi dan wawasan yang luas dalam mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam organisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang

terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan Menurut Dessler (2000:85) kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan in Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah: Kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Kinerja disini mengikut sertakan sumber daya-sumber daya yang ada seperti halnya sumber daya manusia dan skill atau ketrampilan, barang, modal, teknologi,

manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya.

METODE PENELITIAN
Metode Pengumpulan Data

1.Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. (Nazir, 2003: 203)

2.Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau respondendengan menggunakan alat yang dinamaka *interview guide* (panduan wawancara). (Nazir, 2003:193)

3.Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen-dokumen yang di gunakan dapat berupa buku harian atau catatan, laporan, dan dokumen lainnya (Hasan, 2002:87)

Metode Analisis Data

Analisa Korelasi

Korelasi merupakan tingkat hubungan yang ada antara variabel X dan Variabel Y. Analisa ini digunakan untuk membantu dalam usaha mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dengan menggunakan asumsi bahwa variabel lain konstan. Formulasi korelasi tersebut adalah (Sugiyono, 2005: 124) :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Variabel Independent

Y = Variabel dependent

N = Jumlah responden

Dengan diketemukan nilai r maka dapat diketahui bahwa :

- 1) Jika nilai r yang diperoleh terletak antara +1 dan -1 berarti terdapat hubungan antara variabel X dan Variabel Y.
- 2) Jika nilai r = + 1 berarti terdapat hubungan kuat positif sehingga ada kenaikan pada variabel X akan menyebabkan perubahan pada variabel Y yang berupa kenaikan sebanding dengan kenaikan variabel X, maka juga akan mengakibatkan turunnya pada variabel Y yang besarnya sebanding dengan perubahan variabel X.
- 3) Jika nilai r = -1 maka berarti terdapat hubungan kuat negatif antara kedua variabel, sehingga setiap kenaikan yang terjadi pada variabel X akan menyebabkan perubahan pada variabel Y yang berupa kenaikan sebanding dengan kenaikan variabel X, dan begitu pula sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel X sebagai variabel bebas.

Uji hipotesis t tes

Uji t merupakan pengujian hipotesis untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan.

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis dan alternatif hipotesis sebagai berikut :

Ho : $r = 0$ menyatakan r tidak berbeda secara berarti dengan nol, sehingga r tidak signifikan

Ha : $r \neq 0$ ada hubungan kedua variabel

- 2) Menentukan *level of significant* $\alpha = 0,05$
- 3) Formulasi yang digunakan :

$$t = rs \sqrt{\frac{N - 2}{1 - rs^2}}$$

Keterangan :

t = hasil hitung t hitung

rs = hasil dari korelasi X dan Y

n = Jumlah responden

dengan derajat kebebasan $n - 2$ untuk kemudian dibandingkan sebagai berikut

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berarti Ho diterima karena t hitung berdasarkan data yang ada lebih kecil dari t tabel.

Jadi tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berarti Ha ditolak karena t yang dihitung berdasarkan data yang ada lebih besar dari t tabel, dengan demikian terdapat hubungan yang erat antara variabel X dan variabel Y.

Uji F tes

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2005:250), dinyatakan sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (K - 1)}{(1 - R^2)/(N - K)}$$

Dimana:

F = Harga F

R = Koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Adapun langkah-langkah uji F atau uji simultan adalah:

- 1) Perumusan Hipotesis

Ho = Variabel bauran independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Ha = Variabel bauran independen ada pengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen

- 2) Nilai kritis distribusi F dengan *level of signifikan* = 5%

- 3) Daerah kritis Ho melalui kurva distribusi F

F Tabel = F_{α} ; numerator;denominator

= F 0.05;k-1;n-k

- 4) Kriteria penolakan atau penerimaan

Ho diterima jika :

F hitung \leq F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

Fhitung \geq Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel X dan Y

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini dipergunakan untuk mengetahui berapa besar perubahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh perubahan kompensasi secara bersama-sama dan secara terpisah.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Analisa regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut, Sugiyono (2005: 250).

Analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut, Sugiyono (2007: 250).

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + e$$

Dimana : Y = Variabel terikat yaitu kinerja karyawan

- a = konstanta
- b1 = koefisien regresi variabel bebas ke-1
- X1 = Upah dan gaji
- X2 = Tunjangan, insentif
- X3 = Fasilitas
- X4 = Bonus
- e = standar error

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, tunjangan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga variabel bonus mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. karena bonus yang tinggi merupakan bahan pertimbangan utama karyawan dalam bekerja

Untuk menguji hipotesis di atas diperlukan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada analisis regresi linear berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji t untuk parsial. Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini:

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Beta	t hitung	t tabel	Sig t	Alpha	Hipotesis (H0)
Konstanta	- 0,333	-	- 0,137	-	0,892	-	-
X1	0,067	0,105	0,604	1,69	0,550	0,05	Diterima
X2	0,279	0,375	1,880	1,69	0,038	0,05	Ditolak
X3	0,405	0,398	2,512	1,69	0,018	0,05	Ditolak
X4	0,019	0,028	0,131	1,69	0,897	0,05	Diterima
N = 35				F hitung = 2,893			
R = 0,528				F tabel = 2,69			
R square = 0,278				Sig F = 0,00			
Adjusted R square = 0,182				Alpha = 0,05			

tabel 1 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis secara simultan yaitu menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Dari hasil perhitungan pada tabel 4.8 diatas pengujian hipotesis dengan membandingkan F tabel dengan $df_1 =$ derajat pembilangan 4 dan $df_2 =$ derajat penyebut 30 didapat 2,69 untuk taraf 5%.

Hal tersebut membuktikan bahwa F hitung (2,893) > dari F tabel (2,69) sedangkan signifikansi (0,000) < dari α pada taraf 5% atau 0,05. Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara antara gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,278 atau 27,8%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas gaji (X1), tunjangan (X2), Fasilitas (X3), dan Insentif (X4) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 27,8%. Sedangkan sisanya yaitu 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit Oto Finance cabang Klaten maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji (X1), tunjangan (X2), fasilitas (X3) dan insentif (X4), secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian iniditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 27,8%. Dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian, seperti penentuan lokasi pembeli produk.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji (X1), tunjangan (X2), Fasilitas (X3) dan Insentif (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan variabel kompensasi yang paling dominan adalah fasilitas yang memadai (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

Sehubungan dengan kompensasi di PT. Summit Oto Finance Cabang Klaten yang diterima selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan kinerja khususnya mengenai kompensasi terhadap kinerja dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

Item variabel kompensasi yang selama ini dinilai positif oleh karyawan: jumlah gaji yang akan diterima perbulan, jumlah tunjangan yang diterima per bulan, pemberian insentif, kesesuaian insentif dengan ketentuan perusahaan, pemberian tunjangan hari raya, kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya, terutama pemberian fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam keseharian misalnya motor dinas atau mobil dinas dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. Prentice-Hall, Inc, New Jersey.
- Dharma, Agus, 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iqbal, Hasan, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit Pustaka LP3ES , Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bpfe, Yogyakarta.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Nazir, Moh, 2003. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ruky Achmad, 2001. *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Samsudin Sadili, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.