

**KINERJA BUMN DI INDONESIA: KOMPENSASI EKSEKUTIF, *LEVERAGE*,
SIZE, DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL**

Hesty Erviani Zulaecha

Mukhmainna Syamsuddin

Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: hesty@gmail.com

Diterima: 4 Januari 2017; Direvisi: 8 Februari 2017; Disetujui: 26 Februari 2017

Abstract

The purpose of this study to determine the influence of executive compensation, leverage, company size and managerial ownership on the performance of state-owned companies in Indonesia. Executive compensation is seen from the amount of compensation granted to directors, leverage is measured by the ratio of DER, the size of the firm views of total assets, managerial ownership seen from the percentage of managerial ownership. The company's performance using ratios Return On Equity. This study used a sample of state-owned enterprises listed on the Stock Exchange during the years 2012-2015 by using purposive sampling method. The data used were obtained from the annual financial statements listed in the Indonesia Stock Exchange. There are 19 companies that meet the criteria. The analytical method used in this study is a multivariate regression. The results showed that the executive compensation and leverage have significant influence while the size of the company and managerial ownership has a weak influence on the performance of state-owned companies in Indonesia.

Keywords: *Executive compensation, leverage, company size, Managerial Ownership.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi eksekutif, *leverage*, ukuran perusahaan dan kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan BUMN di Indonesia. Kompensasi eksekutif dilihat dari jumlah nilai kompensasi yang diberikan terhadap direksi, *leverage* diukur dengan rasio DER, ukuran perusahaan dilihat dari total aset, kepemilikan manajerial dilihat dari persentase kepemilikan saham manajerial. Kinerja perusahaan menggunakan rasio *Return On Equity*. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI selama tahun 2012-2015 dengan menggunakan metode purposive sampling. Data yang digunakan diperoleh dari laporan tahunan dan keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Terdapat 19 perusahaan yang memenuhi kriteria. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multivariate regression*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif dan *leverage* mempunyai pengaruh signifikan sedangkan ukuran perusahaan dan kepemilikan manajerial memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja perusahaan BUMN di Indonesia.

Kata Kunci: Kompensasi eksekutif, *Leverage*, Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial.

PENDAHULUAN

Penelitian ini difokuskan terhadap perusahaan BUMN dikarenakan berdasarkan Forbes Global 2000 List, yang dirilis oleh majalah Forbes, mencatat 10 perusahaan Indonesia ke dalam list perusahaan paling sukses di dunia pada tahun 2011 (Prihatiningtyas, 2012).

Dari 10 perusahaan tersebut, enam diantaranya merupakan perusahaan BUMN. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh dari kompensasi eksekutif, leverage, ukuran perusahaan dan kepemilikan manajerial terhadap kinerja Perusahaan BUMN di Indonesia. Kinerja keuangan perusahaan merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu dan tertuang dalam laporan keuangan perusahaan yang bersangkutan (Anggitasari dan Mutmainah, 2012; Horne, 2012). Kinerja keuangan juga akan memberikan gambaran efisiensi atas penggunaan dana mengenai hasil akan memperoleh keuntungan dapat dilihat setelah membandingkan pendapatan bersih setelah pajak. Kinerja keuangan merupakan kegiatan perusahaan yang ditujukan untuk mendapatkan dan menggunakan modal dengan cara yang efektif dan efisien (Irham, 2011).

Kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari laporan keuangan merupakan hasil pertanggungjawaban dan prestasi dari pihak manajemen yang merupakan pihak yang diberikan kepercayaan untuk mengelola perusahaan dengan sumber daya yang terbatas dari pihak pemegang saham. Di dalam teori keagenan (Jensen dan Meckling, 1976) dijelaskan bahwa pada sebuah perusahaan terdapat dua pihak yang saling berinteraksi, yaitu pemilik perusahaan (pemegang saham) sebagai pihak principal dan manajer perusahaan sebagai pihak agen. Pemegang saham disebut sebagai prinsipal, sedangkan manajer, orang yang diberi kewenangan oleh pemegang saham untuk menjalankan perusahaan, disebut agen.

Teori keagenan menjelaskan bahwa hubungan agen-prinsipal sangat tergantung pada penilaian prinsipal tentang kinerja agen. Pihak manajer yang memang merupakan pihak yang dipercayakan untuk memberikan kekayaan kepada pihak principal, pada teori agen ini dinyatakan bahwa tujuan pihak manajemen mengelola perusahaan tidak bertujuan memberikan keuntungan kepada pihak principal, namun dengan tujuan memberikan keuntungan bagi diri

mereka sendiri. Jika pihak manajemen menerima penghargaan ataupun kompensasi yang memadai maka diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi pihak principal.

Namun disisi lain, pihak principal akan membatasi penggunaan dana yang ada dalam perusahaan dengan cara dana perusahaan berasal dari pinjaman dan ini merupakan salah satu bentuk biaya monitoring yang dilakukan oleh pihak principal terhadap pihak agen.

Menurut Otoritas Jasa Keuangan (2014), upaya pengawasan terhadap perusahaan pada sektor keuangan ini dapat diwujudkan dengan adanya implementasi praktik tata kelola perusahaan atau *Good Corporate Governance* (GCG). Dengan pengawasan terhadap GCG yang diterapkan pada perusahaan diharapkan penerapan GCG tersebut diperbaiki dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial maupun operasional (Otoritas Jasa Keuangan, 2014).

Erkens et. al. (2012), menunjukkan bahwa *corporate governance* perusahaan memiliki dampak penting terhadap kinerja perusahaan selama krisis melalui keputusan manajemen perusahaan yang

berani mengambil risiko dan pembiayaan kebijakan. *Blockholders ownership* adalah pemegang saham dalam porsi besar (Lorett,N. Baryah, 2014). Sementara menurut Agrawal dan Knoeber (1996) kepemilikan saham dalam jumlah besar terdiri atas: kepemilikan saham oleh manajerial, kepemilikan saham oleh institusional dan kepemilikan saham oleh individu (*blockholders ownership*). Menurut Kim dan Lee (2003) dalam Maghdalena, 2014), *blokcholders ownership* adalah kepemilikan saham oleh individu dan perusahaan, dimana kepemilikannya paling sedikit 5% dari jumlah saham yang beredar. *Blockholders ownership* memiliki peranan penting dalam pengelolaan perusahaan karena *blockholders ownership* dapat mengintervensi manajemen perusahaan dengan suara yang dimilikinya dalam rangka menentukan kebijakan yang akan dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Peningkatan kepemilikan manajerial membantu untuk menghubungkan kepentingan pihak internal dan pemegang saham, dan mengarah ke pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatnya nilai perusahaan. Dengan

demikian, aktivitas perusahaan dapat diawasi melalui kepemilikan manajerial yang besar (Endraswati, 2012).

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam sisi modal perusahaan menggunakan rasio hutang, Menurut Harahap (1997) dalam Endah (2014) Rasio *leverage* merupakan rasio yang menghubungkan antara hutang perusahaan terhadap modal maupun asset. Rasio ini dapat melihat seberapa jauh perusahaan dibiayai oleh hutang atau pihak luar dengan kemampuan perusahaan yang digambarkan oleh modal. Perusahaan yang relatif besar cenderung akan menggunakan dana eksternal yang besar pula karena dana yang dibutuhkan semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan perusahaan (Ba-Abbad dan Zaluki, 2012).

Perusahaan dengan pertumbuhan yang tinggi tentunya memerlukan dana yang tidak sedikit untuk membiayai aktivitas operasional perusahaannya. Kebutuhan dana tersebut dapat dipenuhi salah satunya dari sumber dana eksternal perusahaan, yaitu dengan hutang. *Leverage* adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi profitabilitas karena *leverage* bisa digunakan perusahaan untuk meningkatkan modal perusahaan dalam

rangka meningkatkan keuntungan (Singapurwoko, 2011).

Perusahaan besar lebih cenderung memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya daripada menggunakan pembiayaan yang berasal dari hutang. Perusahaan besar akan menjadi sorotan pemerintah, sehingga akan menimbulkan kecenderungan bagi para manajer perusahaan untuk berlaku agresif atau patuh (Maria dan Kurniasih, 2013). Penggunaan *financial leverage* tersebut pada kenyataannya memberikan pengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, salah satunya ditunjukkan dengan besarnya pengembalian atau *return* yang akan diterima oleh pemilik perusahaan melalui *Return On Equity* (ROE) perusahaan (Ritonga, Kertahadi, dan Rahayu: 2014).

Beberapa penelitian serupa menjelaskan bahwa menurut penelitian di tahun 2012 Nurfitriana meneliti pengaruh ukuran perusahaan, aktivitas dan *leverage* terhadap profitabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap profitabilitas. Penelitian Agus Wibowo dan Sri Wartini (2012), yang berjudul Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas dan *Leverage* Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan

Manufaktur Di BEI, menyatakan bahwa efisiensi modal kerja berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas sedangkan likuiditas dan *leverage* tidak berpengaruh. Rosyadah dkk., (2013) Mahmoudi (2014) dan Khan dan Khokhar (2015) juga menemukan bahwa *leverage* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profitabilitas perusahaan.

Penelitian Agus Wibowo dan Sri Wartini (2012), yang berjudul Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas dan *Leverage* Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Munufaktur Di BEI, menyatakan bahwa efisiensi modal kerja berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas sedangkan likuiditas dan *leverage* tidak berpengaruh. Persamaan penelitian yang dilakukan Wright et al. (2009) menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gill dan Obradovich (2012) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

Namun penelitian Talebria et al. (2010) dan Fachrudin (2011) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh ukuran perusahaan terhadap kinerja perusahaan karena ukuran perusahaan tidak menjamin

bahwa perusahaan yang lebih besar akan menjamin kinerja yang baik. Terdapat ketidak konsisten penelitian tersebut menjadikan penelitian meneliti kembali atas judul yang akan diambil penelitian selanjutnya. Penelitian Permanasari (2010), Ulfah (2011) dan Rachmad (2012) menyimpulkan kepemilikan manajerial tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan. Penelitian Puteri (2012) menemukan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh negatif pada kinerja perusahaan.

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi literature. Pertama, penelitian ini memberikan bukti empiris peranan kompensasi yang diberikan pada pihak eksekutif, *leverage*, *size* serta kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan BUMN. Penelitian ini memberikan tambahan literatur sebelumnya yang hanya membahas mengenai kompensasi manajerial yang dikaitkan dengan kinerja perusahaan BUMN di Indonesia. Kedua, penelitian ini memberikan bukti bahwa *leverage* berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori agensi yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengurangi biaya agensi adalah dengan

melakukan pendanaan dari pihak ketiga. Selain kontribusi literature, penelitian ini memberikan kontribusi praktis, yaitu besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada pihak manajerial memberikan rangsangan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan sehingga hal ini harus menjadi perhatian bagi para investor.

Pengaruh Kompensasi Eksekutif terhadap Kinerja Perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan untuk kepentingan suatu perusahaan khususnya terhadap eksekutif (Dessler, 1997) dalam Mayangsari (2015). Menurut Arifah (2012) *Agency Theory* dalam kompensasi eksekutif terdapat adanya benturan kepentingan, masing-masing pihak ingin memaksimalkan kepentingannya.

Benturan kepentingan yang sangat terlihat terjadi antara pihak pemilik perusahaan (prinsipal) dan pihak manajemen (agen). Prinsipal mengharapkan pengelolaan perusahaan sebaik mungkin untuk menghasilkan laba dan agen menginginkan adanya *reward* atas prestasinya.

Dari hasil teori tersebut terdapat hubungan antara kompensasi eksekutif

terhadap kinerja perusahaan, semakin baik target dan hasil yang diperoleh perusahaan (kinerja perusahaan) yang dihasilkan oleh pihak-pihak eksekutif akan menuntut imbalan yang sesuai dengan kerja keras yang sudah dilaksanakan seiring dengan baiknya perkembangan kinerja perusahaan semakin besar tingkat penghargaan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Pendapat dan teori diatas sesuai dengan kajian teoritis yang termuat dalam media cetak Infobank menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pemilik perusahaan telahsebanding dengan kinerja yang dilakukan oleh para eksekutifnya (Sari dan Harto, 2014).

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan

Kepemilikan manajerial adalah kepemilikan saham perusahaan oleh pihak manajemen atas presentasi saham yang dimiliki oleh eksekutif dan kreditur. Besar kecilnya jumlah kepemilikan manajerial dalam perusahaan dapat mengindikasi kesamaan kepentingan antara manajemen dan pemegang saham Menurut Putra dan Paulinda (2013). Kepemilikan manajerial adalah salah satu dari *coprorate governance*.

Mekanisme *corporate governance* menjadi pertimbangan dalam pemisahan konflik yang terdapat didalam perusahaan antara pihak prinsipal dan pihak agen sebagaimana disebutkan dalam teori Jensen dan Meckling (1976) dalam Armini dan Wirama (2015) menyatakan semakin tinggi kepemilikansaham oleh manajemen maka semakin kuat kecenderungan manajemen untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan menjadi pemisahan konflik yang terdapat didalam perusahaan dengan kepemilikan manajerial mampu menjadi mekanisme *corporate governance* yang dapat mengurangi ketidakselarasan kepentingan antara manajemen dengan pemilik atau pemegang saham dengan adanya pemisahan ini antara manajer dan pemilik perusahaan dapat diselaraskan terkait tujuan perusahaan yang ingin dicapai, dengan kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pendapat diatas didukung dengan penelitian Hermalin dan Weisbach (1991)

dalam wiranata dan nugrahanti (2013) meneliti pengaruh kepemilikan manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H2 = Kepemilikan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh *Leverage* Terhadap Kinerja Perusahaan

Leverage adalah penggunaan aset dan sumber dana (*sources of funds*) oleh perusahaan yang memiliki biaya tetap (beban tetap) dengan maksud agar meningkatkan keuntungan potensial pemegang saham (Sartono, 2010). Menurut penelitian terdapat hubungan antara teori dengan penelitian Foster (1986) dalam Agustia (2013) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara rasio *leverage* dengan return perusahaan. Artinya hutang dapat digunakan untuk memprediksi keuntungan yang kemungkinan bisa diperoleh bagi investor jika berinvestasi pada suatu perusahaan. Jensen and Meckling (1976) dalam Agustia (2013) berargumen tentang *moral hazard* untuk menjelaskan *agency cost of debt*, bahwa level hutang tinggi

akan menyebabkan perusahaan untuk memilih pada proyek-proyek investasi berisiko secara berlebihan.

Rasio *Leverage* dalam perusahaan dibutuhkan dikarenakan dengan dengan *leverage* merupakan dapat menghubungkan antara hutang perusahaan terhadap modal. Pemakaian modal atas pinjaman hutang yang dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin untuk kegiatan operasional ini dapat meningkatkan perolehan laba perusahaan dengan ini dapat tercipta kinerja perusahaan yang baik.

Pendapat diatas didukung dengan penelitian (Ritonga, Kertahadi, dan Rahayu: 2014) yang menyatakan bahwa penggunaan *financial leverage* tersebut pada kenyataannya memberikan pengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, salah satunya ditunjukkan dengan besarnya pengembalian atau *return* yang akan diterima oleh pemilik perusahaan melalui *Return On Equity* (ROE) perusahaan.

H3 = *Leverage* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan

Ukuran perusahaan merupakan suatu pengklasifikasian sebuah perusahaan berdasarkan jumlah aset yang dimilikinya.

Aset dinilai memiliki tingkat kestabilan yang cukup berkesinambungan (Maria dan Kurniasih, 2013). Darmawati (2004) dalam Maria dan Kurniasih, 2013) menyatakan bahwa perusahaan besar pada dasarnya memiliki kekuatan finansial yang lebih besar dalam menunjang kinerja, tetapi disisi lain, perusahaan dihadapkan pada masalah keagenan yang lebih besar. Dengan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan yang besar dengan aset besar biasanya akan mendapatkan perhatian lebih dari pihak luar dengan itu perusahaan lebih berhati-hati untuk melakukan pelaporan keuangan, ini demi tercerminnya stabilitas kinerja perusahaan.

Daya tarik perusahaan terhadap pihak luar/ investor selain dengan laporan keuangan salah satu indikatornya adalah dapat dilihat dari seberapa besar ukuran perusahaan, semakin besar perusahaan dilihat dari jumlah aset yang dimilikinya ini dikatakan dapat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan, dikarenakan semakin besarnya aset yang dimiliki perusahaan pemanfaatan atas aset tersebut semakin tinggi dan dapat menghasilkan pengembaliann yang tinggi atas penggunaan aset tersebut, dengan itu

ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pendapat tersebut diperkuat dengan Hesti (2011) dan Uyun (2011) menemukan bukti bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H4 = Ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Responden penelitian ini meliputi seluruh karyawan karyawan tetap, kecuali direktur dan wakil direktur. Dengan demikian penelitian ini mengambil responden seluruh populasi karyawan perusahaan, dan sehingga tidak dilakukan sampling. Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan perusahaan tersebut tidak terlalu besar. Karyawan tetap perusahaan berjumlah 35 orang.

Suatu alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu

instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang diinginkan. Pengukuran validitas dilakukan dengan mencari besarnya korelasi antara skor butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dengan total skor variabel. Selanjutnya nilai korelasi ini dibandingkan dengan nilai korelasi menurut tabel (dengan $\alpha=5\%$). Apabila nilai korelasi hasil perhitungan melebihi nilai korelasi tabel, maka butir-butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment berdasar rumusan berikut.

r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah observasi

Sementara itu, realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya Nunnally, 1978 dalam Ghozali (2001) menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung

Cronbach Alpha dari masing-masing instrumen yang dipakai dan dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Perhitungan Cronbach Alpha dilakukan berdasar rumusan berikut

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{tt} : Koefisien *cronbach alpha*

k : jumlah pecahan

$\sum \sigma_b^2$: total dari varian masing-masing pecahan

σ_1^2 : varian dari total skor

Secara umum data penelitian merupakan data primer yang mencakup data, komitmen, kompensasi, dan prestasi kerja. Data primer tersebut diperoleh melalui wawancara dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. Somit Karsa Trinergi baik karyawan penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan) kepada para karyawan tersebut. Kuesioner dirancang berdasar Skala Likert, dengan butir-butir pernyataan tentang, komitmen, kompensasi, dan prestasi kerja. Penentuan skor tiap-tiap butir pertanyaan didasarkan pada skala interval 1 sampai dengan 4, dengan kriteria berikut.

a. Skor 1 = sangat tidak setuju

b. Skor 2 = tidak setuju

c. Skor 3 = setuju

d. Skor 4 = sangat setuju.

Di samping itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berupa laporan-laporan dan publikasi dari Perusahaan. Penggunaan data sekunder dimaksudkan untuk menjelaskan informasi tentang perusahaan yang tidak dapat dicakup melalui data primer.

Penelitian ini akan menggunakan alat analisis regresi berganda. Analisis regresi akan mengkaji ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent variable*) serta besarnya pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini variabel tidak bebas adalah prestasi kerja, sedangkan variabel-variabel bebas meliputi, komitmen, dan kompensasi. Selanjutnya model regresi dituangkan dalam persamaan berikut.

Keterangan : Y adalah prestasi kerja

X1 adalah

X2 adalah komitmen

X3 adalah kompensasi

e adalah residual

Selanjutnya persamaan di atas akan diestimasi dengan *ordinary least square* (OLS). Keandalan parameter-parameter yang diestimasi dapat dilihat melalui 2

(dua) kriteria yaitu pengujian signifikansi parameter secara individual (uji t) dan uji signifikansi parameter secara bersama-sama (uji F). Model regresi yang baik adalah model regresi yang ditandai dengan relatif besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Somit Karsa Trinergi adalah perusahaan otomatisasi yang didirikan pada tahun 1996. perusahaan yang beralamat di Jakarta timur ini adalah sebuah perusahaan yang menyediakan proses kontrol instrumentasi, sistem integrasi dan melayani kebutuhan industri secara umum.

1. Bidang industri yang menjadi konsumen perusahaan ini adalah:

- a. Oil & Gas Industry.
- b. Cement Industry.
- c. Electricity & Thermal Energy.
- d. Water & Waste Water Treatment.

2. Lingkup pelayanan dari perusahaan ini adalah:

- a. Engineering.
- b. Procurement.
- c. Instrument & Control Construction.
- d. System Design.
- e. System Integration.
- f. Panel Assembly.

variasi variabel-variabel independen. Dengan kata lain model yang memiliki nilai R² relatif tinggi (Goodness of Fit). Di samping itu model regresi terbebas dari pelanggaran asumsi klasik yang meliputi heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinieritas.

g. Field Instrument Supply.

h. Calibration.

i. Training.

j. Maintenance Services.

Perusahaan ini mempunyai beberapa divisi yang mempunyai tanggung jawab masing-masing. Divisi yang terdapat di perusahaan ini adalah, Marketing, Admisitrasi, HRD dan Proyek. Setiap divisi mempunyai masing-masing manager yang bertanggung jawab terhadap prestasi kerja divisi tersebut dan mempertanggung jawabkan kepada direksi.

Sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tentang komitmen, kompensasi dan prestasi kerja seperti tertuang dalam kuesioner. Hanya beberapa responden yang menjawab tidak setuju. Penilaian responden yang menyatakan setuju atau sangat setuju menunjukkan bahwa responden bersikap , memiliki komitmen,

dan menilai adil terhadap semua yang diberikan oleh perusahaan serta memiliki prestasi kerja yang relatif tinggi. Responden memiliki rasa turut memiliki hadap perusahaan. Responden memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan berupaya untuk bekerja lebih baik .

Koefisien regresi variabel (X_1) sebesar 0,158 dan bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan menyebabkan kenaikan prestasi kerja. Semakin seorang karyawan, maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi. Kenaikan sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,158 (cetiris paribus). Penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurhaida (2010) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah I. Faktor kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sifat ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban.

Adanya kerja menjamin terpenuhinya kebutuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Hal tersebut sesuai dengan Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk kepentingan organisasi, yaitu dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Sedang untuk karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Ini akan didapat jika di Perusahaan bila para karyawannya, maka setiap individu karyawan akan ikut, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak, maka karyawan lain ikut tidak . Maka lingkungan kerja yang sangat mudah untuk menerapkan lingkungan kerja yang baik. Disebutkan bahwa yang baik adalah dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan Perusahaan ini terhadap tugas-tugas yang diberikan dari perusahaan. Apabila ada maka akan memunculkan adanya gairah kerja, semangat kerja, dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain untuk taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga tercipta kondisi yang tentram, teratur, dan tertib. Penerapan akan mengubah sikap dan perilaku karyawan dalam ujud kemauan menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Selanjutnya, karyawan dengan sadar mengikuti peraturan berlaku pada perusahaan. yang tinggi akan memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sementara itu, koefisien regresi variabel komitmen (X_2) juga bertanda positif. Koefisien regresi variabel komitmen sebesar 0,607. Dengan demikian kenaikan komitmen karyawan sebesar 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,607 (ceteris paribus). Hal ini berarti kenaikan akan diikuti dengan kenaikan prestasi kerja. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan, maka prestasi kerjanya akan semakin tinggi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Pittorino (2008) dan Khan et.al (2010). Hasil penelitian Pitorino (2008) menunjukkan

komitmen organisasi yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan adalah komitmen afektif bersama-sama dengan komitmen normatif. Sementara itu, hasil penelitian Khan et.al (2010) menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan. Dalam analisis komparatif tiga dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.

Komitmen menunjukkan adanya suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi. Melaksanakan komitmen artinya menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Komitmen menunjukkan adanya ketaatan seseorang untuk bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. komitmen pekerja menunjukkan bahwa pekerja merasa ikut memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan.

Adanya komitmen menjadikan seorang karyawan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat

organisasinya daripada kepentingan lainnya. Adanya komitmen karyawan yang tinggi, menyebabkan perusahaan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktivitas, kualitas, kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya keterlambatan, absensi dan turnover. Komitmen karyawan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi karena mereka melakukan dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, akan mereka senang menjadi karyawan pada perusahaan tersebut dan berniat untuk melakukan apa yang baik bagi organisasi.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) bertanda positif. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,360. Hal ini berarti kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan sebesar 0,360 (ceteris paribus). Kenaikan kompensasi menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Trisilo Soepono (2007) tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.Reasuransi Nasional

Indonesia. Dalam penelitian tersebut, Trisilo Soepono menyimpulkan bahwa rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan biasanya dapat menjadi salah satu alasan terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan rendah. Kompensasi yang rendah akan menyebabkan kehilangan motivasi para karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, bahkan tidak jarang muncul hal-hal yang tidak ekonomis akan menurunkan motivasi kerjanya.

Kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi yang memuaskan, maka perusahaan bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi. Besarnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan. Menurut Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) dalam menghadapi tantangan dalam rangka persaingan di era global, kompensasi bagi karyawan adalah sebagai kunci dalam mengelola sumber daya manusia yang

efektif, dimana perusahaan mengakui bahwa dengan kompensasi perusahaan tidak hanya menarik pelamar kerja yang potensial, memotivasi dan mempertahankan karyawan, tetapi juga dapat mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup, dan profitabilitas perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong untuk memberikan balas jasa terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi berperan penting karena dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu perusahaan akan semakin makmur dan sejahtera karyawan perusahaan tersebut. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ini sesuai dengan pendapat Al Fajar, Siti dan Tri Heru (2010) bahwa dengan pemberian kebijakan kompensasi bagi karyawan

maka akan terjadi peningkatan daya tarik pelamar kerja yang potensial bagi perusahaan, timbulnya motivasi dan rasa senang bekerja di perusahaan, dapat lebih meningkatkan daya saing dan memperpanjang kelangsungan hidup di perusahaan.

Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan harus merupakan sumber kekuatan yang ada, dan terdiri dari kekuatan seluruh karyawan yang ada, yang dapat didayagunakan dalam memajukan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasar hasil analisis dan pembahasan diatas dapat diambil beberapa simpulan berikut: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Somit Karsa Trinergi; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Somit Karsa Trinergi; Komitmen dan kompensasi secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Somit Karsa Trinerji: Nilai R2 sebesar 0,843 menunjukkan bahwa proporsi variasi pada variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel, komitmen dan kompensasi adalah sebesar 84,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar 15,7 persen dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model.

Implikasi dari penelitian ini sebagai berikut: Kenaikan menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan. Adanya menunjukkan bahwa karyawan dengan sadar mengikuti peraturan berlaku pada perusahaan sehingga memungkinkan bagi tercapainya tujuan organisasi termasuk tujuan peningkatan prestasi kerja karyawan; Adanya komitmen menyebabkan karyawan mendahulukan kesediaan yang sudah dijanjikan buat organisasinya daripada kepentingan lainnya. Komitmen karyawan yang tinggi, menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, serta menurunnya keterlambatan, absensi dan turnover sehingga prestasi kerja karyawan meningkat; Kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi itu merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan; Prestasi kerja di perusahaan di pengaruhi oleh faktor, komitmen, dan kompensasi. Kemauan, kesadaran kerja, dan perilaku karyawan serta penghargaan yang diterima dalam ujud kompensasi sangat menentukan bagi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

REFERENSI

- Al Fajar, S. dan Tri, H. (2010). *Management Sumber Daya manusia Sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Penerbit: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Alfian, Y. (2007). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Peningkatan Prestasi kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Utama Perum Pengadaian Jakarta*. Jakarta: Tesis.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management*

- Practice (10th ed.)*. London: Kogan Page.
- Cooper dan Robertson. (2006). *The Psychology of Personnel Selection, A quality Approach London*. London: SAGE Publications, Inc.
- George, JM & Jones.G. (2006). *Organizational Behaviour, 5th Edition*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Getol, G. (2010). *Management Miracle Series Good Leadership VS Bad Leadership*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 1 st ed.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handari, N. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Jones J.J, dan Walters, D.L. (2008). *Manajemen Sumber Daya dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Q Media.
- Khan, M.R. Ziauddin, F.A.J dan M. I. Ramay. (2010). *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance, European Journal of Social Sciences*, 15 (3). Diunduh dari www.eurojournals.com
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muniarti, D. (2006). *Analisis Hubungan Kompensasi, Pengembangan Karier, Motivasi dengan Prestasi kerja (Kasus Pada Karyawan UPN "Veteran" Jakarta)*. Jakarta: Tesis UPN.
- Nurhaida. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I Nanggroe Aceh Darussalam Sumatera Utara*. Medan: Tesis, Universitas Sumatera Utara. Diunduh dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/204945.pdf>
- Koesmono, H. Teman. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta*

- Surabaya. Surabaya: Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Vol 9. No. 1 Maret: 30-40.
- Robbins & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Edition 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudiyanto, M. (2010). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai negeri Sipil Pada Direktorat Penilaian Kekayaan Negara*. Jakarta: Tesis.
- Pitorino. (2008). *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi kerja Karyawan di Eskom Afrika Selatan*, Afrika Selatan: Rhodes University, Thesis.
- Sariyathi. (2007). *Prestasi Kerja Karyawan, suatu kajian teori*. Fakultas Ekonomi Unud Bali, [Http://ejournal.unud.ac.id/abstract/sariyathi/pdf..](http://ejournal.unud.ac.id/abstract/sariyathi/pdf..)
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Pramita.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed 2*. Yogyakarta: Penerbit STIE YPKN.
- Siagian, S. (2008). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 16 st.
- Soepono, T. (2007). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Reasuransi Nasional Indonesia*. Tesis.
- Suyanto dan Yulistyan. (2007). *Otomatisasi Sistem Pengendali Berbasis PLC Padd Mesin Vacuum Metalizer Untuk Proses Coating (Studi Kauss Astra otoparts, TBK)*. *Gematek, Jurnal Teknik Komputer*, Vol. 9 No.2.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2 ed.
- Tabassi, A.A. dan A.H. Abu Bakar. (2009). *Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran*, *International Journal of Project Management*, 27: 471–480. Diunduh dari: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786308001130>

Triton. (2010). *Managemen Sumber Daya manusia Perpektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Penerbit Oryza.