

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMATA ENIM LESTARI TANJUNG ENIM

Lima Siossandey<sup>1</sup>, Dwi Oktarina Aryani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Hukum Universitas Serasan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Hukum Universitas Serasan

Email: [Limasiosandey@gmail.com](mailto:Limasiosandey@gmail.com)

Email: [dwioktarinaaryani@unsan.ac.id](mailto:dwioktarinaaryani@unsan.ac.id)

## ABSTRACT

The research aims to analyze the effect of compensation on the performance of PT employees. Permata Enim Lestari Tanjung Enim. This type of research is quantitative descriptive analysis, where the focus of the research problem is whether compensation has an effect on employee performance. Research was conducted to determine the effect of compensation on employee performance. The research used a saturated sampling technique, with a sample of twenty PT employee respondents. Permata Enim Lestari Tanjung Enim. Research results from Simple Linear Regression obtained  $Y = 15.623 + 0.362X$ , these results indicate that compensation has a positive effect on the performance of PT employees. Permata Enim Lestari Tanjung Enim. Based on the significance value: from the coefficient table, a significance result of  $0.000 < 0.05$  is obtained, so it can be concluded that the compensation variable (X) has an effect on the performance variable (Y). Based on the tvalue: it is known that the calculated  $t_{\text{value}}$  is  $6.771 > t_{\text{table}} 2.101$ . So it can be concluded that the compensation variable (X) influences the performance variable (Y). Based on the research results obtained, this study concludes that compensation has a significant effect on performance with a coefficient of determination value of 0.847.

Keywords: Employee Compensation, Performance

## ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisa Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Permata Enim Lestari Tanjung Enim. Jenis Penelitian yang adalah analisis deskriptif kuantitatif, dimana Fokus permasalahan Penelitian adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, dengan sampel sebanyak dua puluh responden karyawan PT. Permata Enim Lestari Tanjung Enim. Hasil Penelitian dari Regresi Linear Sederhana diperoleh  $Y = 15,623 + 0,362X$ , hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Permata Enim Lestari Tanjung Enim. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel *coefficiens*, diperoleh hasil signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan nilai t: diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar  $6,771 > t_{\text{tabel}} 2.101$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian

yang diperoleh, penelitian ini berkesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,847.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Manusia dituntut untuk bersungguh-sungguh untuk tidak merugikan orang lain. Mendapatkan sesuatu yang dicarinya ia mendapat manfaat dari orang lain dan sebaliknya memberi manfaat kepada mereka. Untuk memperoleh rezeki atau nafkah banyak cara dan jalan yang dapat ditempuh, tentunya dengan cara yang benar dan halal, salah satu diantaranya ialah bekerja menyuguhkan kepandaian dan tenaga, menjadi seorang karyawan atau buruh kepada yang memerlukan manakala tenaga itu diperlukan orang lain untuk suatu pekerjaan.

Bagi perusahaan Penyedia Jasa seperti PT. Permata Enim Lestari (PEL), kontrak kerja dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama antara pihak perusahaan dan tenaga kerja yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja di perusahaan tersebut. Kompensasi dapat ditentukan secara transparan, seksama, adil dan tidak menindas pihak manapun, dan setiap pihak mendapat bagian yang sah dari hasil usahanya, tanpa menzalimi pihak yang lain. Komponen biaya hidup dalam Kompensasi tidak semata-mata produktivitas kerja, memang masalah tersendiri jika perusahaan menganggap tenaga kerja sebagai mesin akan tetapi, dengan pertimbangan *surplus value* dan kemanusiaan, hal tersebut bisa diterima.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan yang baik sangat mungkin mempunyai profesionalitas dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pemberian Kompensasi pada karyawan PT. Permata Enim Lestari sudah sesuai dengan UMP. Namun, kenyataan tidak dapat dipungkiri adalah tujuan kebanyakan orang bekerja pada suatu perusahaan tertentu adalah untuk memperoleh penghasilan bagi kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Johan, 2018), yaitu seseorang yang bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat terealisasi. Keadaan tersebut berarti bahwa disatu sisi seseorang menggunakan pengetahuannya, keterampilannya, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, sementara di sisi lain dia mengharapkan imbalan atau Kompensasi tertentu.

Oleh karena itu, perusahaan juga memperhatikan prinsip keadilan dalam memberikan Kompensasi kepada karyawannya. Karena semakin tinggi pemimpin memperhatikan karyawan dengan memberikan imbalan yang sesuai, maka akan sesuai dengan apa yang akan diperoleh oleh perusahaan. Tetapi “jika para karyawan diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negatif,” (Pratini, 2014).

Berbagai permasalahan-permasalahan seperti Pemberian kompensasi finansial yang dirasakan masih minim untuk beberapa karyawan. besarnya kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dimana karyawan menginginkan kejelasan terhadap lamanya jam kerja dengan beban kerja yang cukup besar sebanding dengan kompensasi yang diterima. Pada akhirnya, timbul kekhawatiran karyawan, jika pihak perusahaan tidak memberikan kompensasi finansial sebanding beban kerja, akan memunculkan keinginan dari karyawan mencari kompensasi lain di luar gaji yang pada akhirnya akan berujung pada tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Wahid Eka Saputra dan Darmanah (2019), STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur Sumatera Selatan, dimana dari hasil perhitungan diperoleh hasil adanya pengaruh yang kuat antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang OKU Timur. Saran dari penelitian adalah pimpinan hendaknya lebih memperhatikan keadaan karyawannya, agar termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga tercapai Kinerja yang diinginkan terutama upaya pemberian kompensasi terhadap karyawan.

Secara garis besar karyawan menginginkan adanya kebijaksanaan mengenai besaran nilai Kinerja dan upah lembur yang mereka terima, apalagi bila dilihat dari beban kerja yang karyawan lakukan, dirasa belum sebanding dengan besarnya kompensasi yang mereka terima. Pada akhirnya, ini akan berimbas kepada Kinerja karyawan, dimana karyawan beranggapan “untuk apa memberikan Kinerja yang baik bagi perusahaan, kalau besarnya Kinerja yang mereka berikan tidak sebanding dengan besarnya kompensasi yang akan diterima”.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-deskriptif dalam menjawab masalah yang dihadapi perusahaan. Secara kuantitatif, menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi yang diterima terhadap Kinerja yang diberikan Karyawan kepada PT. Permata Enim Lestari Tanjung Enim, melalui formula analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program komputer SPSS Statistics Version 21.0. Secara kualitatif, data dianalisa menggunakan analisis deskriptif berupa tabel, diagram, dan grafik, dengan menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*).

*Library research* dipilih karena permasalahan yang dikaji bersifat kompleks, dan dinamis. *library research* juga menggali permasalahan secara mendalam untuk melihat dan menemukan pola serta rekomendasi terhadap persoalan. Studi kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang telah maupun yang belum dipublikasikan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini tidak diperoleh dengan turun ke lapangan. Oleh karena itu, *library research* merupakan metode dalam pencarian, mengumpulkan dan menganalisis sumber data untuk diolah dan disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Tulisan ini mengambil sumber dari buku-buku yang relevan dengan tema yang diambil yaitu kompensasi karyawan, juga beberapa publikasi ilmiah seperti jurnal, data resmi pemerintah, juga data-data lain yang mendukung.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel kompensasi maupun variabel Kinerja mengandung pengertian bahwa hasil kerja yang ditunjukkan dari kelengkapan lembaga berperan positif menunjang kinerja perusahaan secara keseluruhan pada PT. Permata Enim Lestari. Hal ini terlihat dari dukungan sarana dan prasarana, ide karyawan yang terlayani dengan baik, serta gambaran kepuasan rekan kerja terhadap apa yang mereka lakukan selama ini. Begitu juga halnya ketika terjadi permasalahan, karyawan lebih menempuh cara musyawarah dalam penyelesaiannya.

### 1. Uji Validitas Data

Suatu data dikatakan valid apabila nilai korelasi hitung data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Nilai  $r$  hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom *corrected item total correlation* dari olah data piranti lunak SPSS. Nilai korelasi tabel diperoleh dari daftar tabel nilai  $r$  ( $N = 20$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,378. Hasil rekapitulasi pengujian validitas masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)**

No Item	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	sig	Kriteria
1	0,560	0,378	0,005	Valid
2	0,546	0,378	0,006	Valid
3	0,845	0,378	0,000	Valid
4	0,638	0,378	0,001	Valid
5	0,858	0,378	0,000	Valid
6	0,651	0,378	0,001	Valid
7	0,857	0,378	0,000	Valid
8	0,868	0,378	0,000	Valid
9	0,413	0,378	0,035	Valid
10	0,774	0,378	0,000	Valid
11	0,934	0,378	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Uji validitas variabel Kompensasi (X) menunjukkan bahwa dari 11 item pertanyaan/pernyataan pada variabel Kompensasi (X) semua valid pada taraf nyata 5% dikarenakan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,378). Hal ini berarti semua item pertanyaan/pernyataan yang ada pada instrumen kompensasi dapat dijadikan indikator sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No Item	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	sig	Kriteria
1	0,559	0,378	0,010	Valid
2	0,572	0,378	0,008	Valid
3	0,835	0,378	0,000	Valid
4	0,787	0,378	0,000	Valid
5	0,820	0,378	0,000	Valid
6	0,561	0,378	0,010	Valid

7	0,550	0,378	0,011	Valid
---	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Uji validitas menunjukkan bahwa dari ke 7 item pertanyaan/ pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) PT. Permata Enim Lestari Tanjung Enim, menunjukkan semua pertanyaan / pernyataan variabel Kinerja adalah valid pada taraf nyata 5% dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,378). Hal ini berarti semua item pertanyaan/ pernyataan yang ada pada instrumen Kinerja karyawan dapat dijadikan indikator sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Wiranata (2014:193), menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item pertanyaan/ pernyataan dalam kuesioner penelitian. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Hubungan tersebut dinyatakan dengan nilai koefisien r. Nilai r merupakan nilai yang terletak dalam *Cronbach's Alpha* hasil pengolahan data program SPSS versi 21.0. “Jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel untuk taraf kesalahan 5% maupun 1%, dapat disimpulkan instrumen variabel tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.” (Sugiyono, 2018:357). Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel disajikan seperti berikut ini:

**Tabel 3: Hasil Pngujian Reliabilitas Variabel Kompensasi**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	11

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel Kompensasi dengan bantuan program SPSS versi 21.0 adalah sebesar 0,887. Artinya konsistensi / keteraturan hasil pengukuran dari 11 item pertanyaan / pernyataan yang dijadikan indikator penelitian variabel Kompensasi sangat reliabel dikarenakan nilai reliabilitas Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) adalah 0,60. Berikut hasil perhitungan uji Reliabilitas Variabel Kompensasi menggunakan SPSS versi 21,0

**Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,788	7

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel kinerja dengan bantuan program SPSS versi 21.0 adalah sebesar 0,788. Artinya konsistensi / keteraturan hasil pengukuran dari 7 item pertanyaan / pernyataan yang dijadikan indikator penelitian variabel Kinerja sangat reliabel dikarenakan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil SPSS versi 21,0.

### 3. Analisis Regresi

Analisa Regresi Linear Sederhana dipergunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan analisa regresi sederhana adalah: **Nilai signifikansi, dimana:**

- a) Jika nilai sig > 0,05, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b) Jika nilai sig < 0,05, maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

**t hitung, dimana:**

- a) Jika nilai t hitung < dari t tabel, maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b) Jika nilai t hitung > dari nilai t tabel, maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Terhadap penelitian yang dilakukan dengan melihat apakah variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Permata Enim Lestari Tanjung Enim, maka uji linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21,0, sebagai berikut:

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini tabel yang dimasukkan adalah variabel Kompensasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 <sup>a</sup>	,718	,702	1,43893
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,847. Dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,718 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 71,8 %

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,931	1	94,931	45,849	,000 <sup>b</sup>
	Residual	37,269	18	2,071		
	Total	132,200	19			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi						

Dari output tersebut diketahui bila nilai F hitung = 45,849 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kompensasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21,0.

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	15,623	2,337		6,684	,000
	Kompensasi	,362	,053	,847	6,771	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Diketahui nilai konstan (a) sebesar 15,623, sedangkan nilai Kompensasi (b/koeffisien regresi) sebesar 0,362, sehingga didapat persamaan regresinya ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,623 + 0,362X$$

Dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 15,623, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja adalah sebesar 15,623.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,362 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,362. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah positif.

Maka pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel koefisien, diperoleh hasil signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,771 > t_{tabel} 2,101$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)

Cara mencari  $t_{tabel}$ :

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2 : n-k-1) \\ &= (0,05/2 : 20 - 1 - 1) \\ &= (0,025 : 18) = 2,101 \end{aligned}$$

#### 4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Enim Lestari Tanjung Enim

Dari perhitungan uji t, diketahui bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi 0,847. Angka 0,847 menunjukkan bahwa jika Kompensasi pada lembaga terus ditingkatkan sebesar 100% akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan sebesar 84,7%. Berdasarkan hasil analisis uji t maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sekaligus menyatakan temuan penelitian bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Secara umum komunikasi pimpinan dengan bawahan dinilai baik, termasuk kesediaan pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bertugas. Begitu pun dalam berkomunikasi dengan karyawan, pimpinan PT. Permata Enim Lestari Tanjung Enim memberikan respon timbal balik juga memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan dalam bertugas. Hasilnya terhadap Kinerja terlihat dari bagaimana pimpinan PT. Permata Enim Lestari Tanjung Enim selalu mengambil keputusan berdasarkan musyawarah, mendukung kerja karyawan dengan kelengkapan sarana dan prasarana dan selalu memotivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan

jawaban responden, ada beberapa hal yang dapat dicermati

- a. Belum sepenuhnya terdapat transparansi kerja yang baik antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh item 9 variabel Kompensasi, dimana responden masih merasa balas jasa yang diberikan belum layak, karena masih berada di bawah batas upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Kurangnya kerjasama dapat terjadi akibat keterampilan karyawan yang dinilai masih rendah oleh pimpinan. Wajar apabila kemudian tampak dalam fenomena masalah berupa kurangnya pimpinan melakukan delegasi wewenang.
- b. Terdapat pengakuan karyawan bahwa pimpinan sudah memberikan besaran tingkat upah dengan mengacu kepada aturan pemerintah, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102 /Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, pada pasal 11 ayat (c), yang berbunyi “apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan / atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam. Namun pada dasarnya penghitungan besar tarif per jam yang akan diterima karyawan belum dapat memahami kelebihan dan keterbatasan karyawan. Kondisi inilah yang barangkali mengakibatkan pimpinan belum menunjukkan keberpihakannya kepada karyawan sebagaimana yang dinyatakan dalam latar belakang masalah pada bab 1.

Berbagai kondisi di atas menyebabkan Kinerja karyawan dinilai belum menunjukkan kualitas yang seperti diharapkan. Meskipun demikian, tampaknya masih terdapat hal-hal yang perlu dicermati, seperti dalam hal kerjasama atasan dan bawahan belum sepenuhnya dapat diterima seperti pendelegasian wewenang yang belum jelas akibat minimnya pemahaman karyawan terhadap keinginan pimpinan. Bisa jadi hal ini karena tingkat frekuensi Pimpinan dalam mendelagasikan tugas-tugas kepada karyawan masih menggunakan bahasa yang belum mampu dipahami oleh karyawan, sehingga berakibat karyawan masih belum memahami secara jelas kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya.

Hal ini penting untuk menyampaikan pesan mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab secara jelas dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Terhadap masalah-masalah di atas perlu dilakukan:

- a. Pimpinan dapat meninjau kembali kebijaksanaan besaran tKompensasi yang sudah baik di atas menjadi lebih sempurna, misalnya besar upah lembur yang dikenakan, diterapkan tidak persis sama dengan ketentuan yang berlaku. Umpamnya bagi karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi, perusahaan akan menambahkan reward di atas perjam kerja yang dihasilkan.
- b. Peningkatan kerja sama antara pimpinan dan karyawan. Peningkatan kerja sama sebenarnya akan terjadi jika pimpinan bersedia lebih terbuka dengan karyawan yang telah ditingkatkan keterampilannya sebagai saran dalam peningkatan kompensasi yang positif.
- c. Perlu ditingkatkan pemahaman pimpinan terhadap kelebihan dan kekurangan karyawan. Hal ini juga akan mengarahkan pimpinan untuk menentukan bentuk

pelatihan seperti apakah yang dapat mengurangi kelemahan karyawan dan lebih mengoptimalkan kelebihan.

Kunci tiga wacana di atas adalah komunikasi. Lewat komunikasi akan tercipta suasana saling memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing, sehingga dapat dibangun kerja sama yang lebih baik. Membaiknya kerja sama pimpinan dan karyawan, berdampak pada pengakuan pimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap lembaga. Komunikasi dapat dilakukan dengan menciptakan pertemuan lebih intensif sehingga dapat dideteksi adanya masalah yang terjadi untuk dicari solusinya. agar pada akhirnya kinerja karyawan akan ikut membaik.

Hasil penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahid Eka Saputra dan Darmanah (2019), STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur Sumatera Selatan. Mengangkat judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang OKU Timur. Masalah yang diangkat adalah bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan tujuan pada skripsi ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang OKU Timur. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $r = 0,698$ . setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata  $0,698$  terletak antara  $0,600 - 0,799$  yang termasuk pada korelasi kuat. Kemudian untuk menjawab uji hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya mempunyai hubungan atau tidak, maka di uji dengan uji hipotesa dan didapat  $t_o = 1,949$  maka apabila dihubungkan dengan  $t$  nilai pada tingkat kepercayaan  $0,95$  yang berarti tingkat kesalahannya  $0,05$  adalah  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,949 < 2,132$ ), maka hipotesis yang diajukan adalah menolak hipotesis nol ( $H_o$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Sehingga adanya pengaruh yang kuat antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang OKU Timur. Saran dari penelitian adalah pimpinan hendaknya lebih memperhatikan keadaan karyawannya, agar termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga tercapai Kinerja yang diinginkan terutama upaya pemberian kompensasi terhadap karyawan.

## **KESIMPULAN**

Beberapa hal yang dapat Penulis berikan sebagai saran perbaikan agar Kinerja karyawan meningkat adalah:

1. Pimpinan dapat meninjau kembali kebijaksanaan besaran Kompensasi yang sudah baik menjadi lebih sempurna, misalnya besar upah lembur yang dikenakan, diterapkan tidak persis sama dengan ketentuan yang berlaku. Misalnya, bagi karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi, perusahaan akan menambahkan reward di atas perjam kerja yang dihasilkan.
2. Peningkatan kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Peningkatan kerja sama sebenarnya akan terjadi jika pimpinan bersedia lebih terbuka dengan karyawan yang telah ditingkatkan keterampilannya sebagai saran dalam peningkatan Kompensasi yang positif.
3. Perlu ditingkatkan pemahaman pimpinan terhadap kelebihan dan kekurangan karyawan. Hal ini juga akan mengarahkan pimpinan untuk menentukan bentuk pelatihan seperti

apakah yang dapat mengurangi kelemahan karyawan dan lebih mengoptimalkan kelebihanannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agustin Pratiwi, 2013, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan*, Universitas Trunojoyo Madura.
- Ali, Muhammad. 2014. *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Apriyono, Ari dan Abdullah Taman. 2013. Analisis Overreaction pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2005-2009, jurnal Nomina Vol. 2 No. 2
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media.
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron. et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hambali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2018, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hidayatin, Lilik. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP. Kayuagung. Undergraduate thesis. UIN Raden Fatah Palembang.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Margono, S. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Moleong, Lexy, J. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif* , Edisi Revisi. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pongajouw Desly Gravi. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Skripsi.
- Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Pers.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siswoyo, Haryono. 2017. *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen*, AMOSLISREL. PT Luxima. Metro Media
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, CV.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suliyanto, 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke delapan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Umi Narimawati, dkk. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wahid Eka Saputra, Darmanah. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang Oku Tim*Negara.
- Yusuf, A. M. 2014. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.