

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANUAKU MAKMUR SEJAHTERA BANJARMASIN**

**Putri Indah Fatmawati<sup>1</sup>, Hairul<sup>2</sup>, Lamsah<sup>3</sup>**

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM16310434

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1125096201

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1125126201

Email : fputriindah@gmail.com/081258455603

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan dapat mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Banuaku Makmur Sejahtera di Banjarmasin, (2) seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Banuaku Makmur Sejahtera PT. Banuaku Makmur Sejahtera Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (sig) variabel kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sedangkan besa rkoefisien variabel kompensasi sebesar 0,864. hasil uji t sebesar 6,256 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. hasil Koefisien Korelasi sebesar 0,747, yang artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.

Apabila peningkatan kompensasi akan menimbulkan meningkatnya kinerja karyawan maka akan sebaliknya jika penurunan kompensasi juga akan menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. PT. Banuaku Makmur Sejahtera, sebaiknya menaikkan kompensasi baik dilihat dari bonus maupun kuantitasnya. Selain memperhatikan kompensasi juga melihat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

**Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan**

---

## **ABSTRACT**

*This Research aims to test : (1) Compensation affects the performance of employees PT. Banuaku Makmur Sejahtera in Banjarmasin, (2) How much influence compensation has on employee performance PT. Banuaku Makmur Sejahtera PT. Banuaku Makmur Sejahtera Banjarmasin.*

*The research result show that (sig) variable compensation of 0,000 smaller than  $\alpha = 0,05$ , while large variable of the compensation 0,864. With the result of the test t as much as 6,256 greater than t table as much as 1,692, and  $H_0$  were rejected and  $H_a$  accepted. So that is the proven of compensation for employee performance. The a correlation coefficient of 0,747, which means the correlation the second set strong and positive.*

*When the increase in compensation will cause an increase in employee performance and if the compensation it will produce a fall in employee performance. PT. Banuaku Makmur Sejahtera, should increase compensation both in number or quantity. Besides see compensation that other variables that can influence the performance of employees.*

**Keyword : Compensation, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Disetiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan perusahaan, baik perusahaan industri maupun perusahaan jasa. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawan tersebut agar dapat memaksimalkan kinerjanya. Secara umum, pengelolaan sumberdaya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga, sumber dayamanusia harus jadi perhatian dan dikembangkan secara maksimal. Sumber daya manusia adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerjaberarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup,

Setiap organisasi dan instansi pastilah memberikan gaji, tunjangan, bonus dan lain sebagainya yang merupakan kompensasi agar karyawannya tidak menimbulkan penurunan produktivitasnya. Kompensasi bertujuan meningkatkan motivasi karyawan dan tenaga kerja dalam mengerjakan tugasnya serta menimbulkan produktivitas yang tinggi dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

kinerja karyawan yang berada di PT. Banuaku Makmur Sejahtera. Kinerja yang baik tentu saja membawa perubahan dan kemajuan dalam sebuah perusahaan. PT. Banuaku Makmur Sejahtera yang merupakan perusahaan bergerak di bidang asuransi atau penjaminan yang berkhusus pada kegiatan proyek. Ada 2 jenis asuransi atau jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan ini yaitu SuretyBond dan Garansi Bank. Suretybond adalah suatu perjanjian 3 pihak antara surety (pihak pertama) atas dasar keyakinannya kepada penyedia jasa (pihak kedua) secara bersama-sama berjanji kepada pemilik proyek (pihak ketiga) bahwa apabila pihak yang dijamin (penyedia jasa) karena lalai atau gagal melaksanakan kewajibannya menyelesaikan pekerjaan yang dijanjikan kepada (pemilik proyek), maka pihak surety (penjamin) akan menggantikan kedudukan pihak yang dijamin untuk membayar ganti rugi maksimal sampai dengan batas jumlah jaminan yang diberikan surety (penjamin). SuretyBond dan Garansi Bank terdiri dari 4 macam antara lain jaminan penawaran, jaminan pelaksanaan, jaminan uang muka dan jaminan pemeliharaan.

## METODE

Metode penelitian yang dipakai adalah metode survey. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan yang bersifat lapangan. Jenis penelitian kuantitatif karena memandang bahwa realitas atau fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (kausal).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian Instrument

#### (1). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Jika  $r_{hitung}$  butir instrument lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya.

### 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Tabel Pengujian Validitas terhadap Variabel Kompensasi (X)

$$(n-2 = 31, r_{tabel} = 0,355 = \alpha = 5\%)$$

Pertanyaan	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Kesimpulan
X1	0.3555	0.4013	Valid
X2	0.3555	0.6559	Valid
X3	0.3555	0.6221	Valid
X4	0.3555	0.6975	Valid
X5	0.3555	0.5860	Valid
X6	0.3555	0.7136	Valid
X7	0.3555	0.4879	Valid
X8	0.3555	0.4926	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa  $r_{hitung}$  pertanyaan yang terdapat dalam variabel kompensasi (X) lebih besar daripada  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### 3. Uji Validitas Variabel KinerjaKaryawan

Tabel Pengujian Validitas terhadap Variabel Kinerja (Y)  
( $n-2 = 31, r_{tabel} = 0,355 = \alpha = 5\%$ )

Pertanyaan	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Kesimpulan
Y1	0,3555	0,6696	Valid
Y2	0,3555	0,4042	Valid
Y3	0,3555	0,7576	Valid
Y4	0,3555	0,5058	Valid
Y5	0,3555	0,7760	Valid
Y6	0,3555	0,6912	Valid
Y7	0,3555	0,7071	Valid
Y8	0,3555	0,6738	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel bahwa  $r_{hitung}$  pertanyaan yang terdapat dalam variabel Kinerja (Y) lebih besar daripada  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

#### (2). Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* kritis pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian Reliabilitas pada tabel 4.8, didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865 lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan sudah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan item tersebut reliabel atau valid.

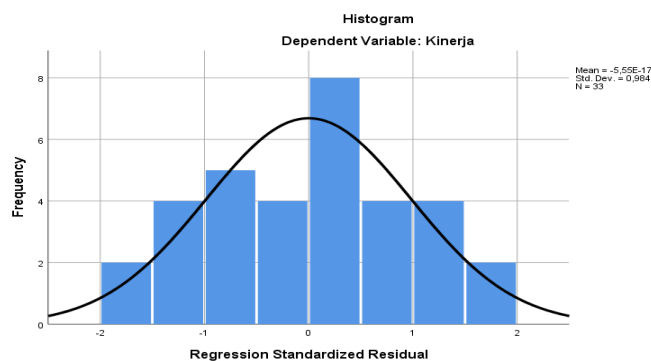
#### 3). Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijlaskan sebagai berikut:

##### (1). Uji Normalitas

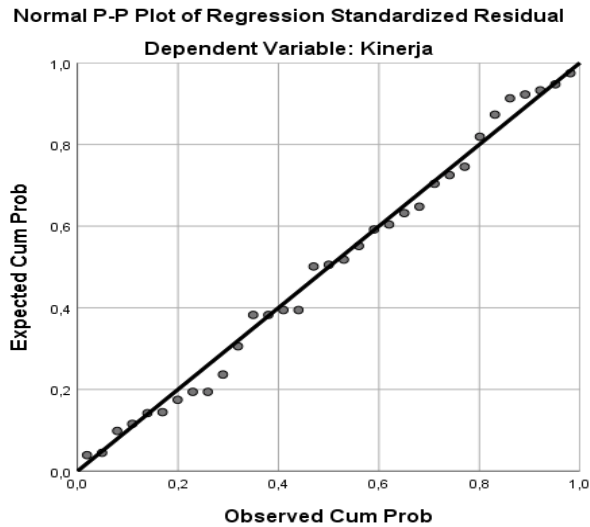
Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik:

Grafik Hasil Uji Normalitas



Dari grafik, terlihat sebaran data mendekati kurva bel sehingga dapat dikatakan data mempunyai distribusi normal.

### Grafik Hasil Uji P-Plot Of Regression



Dari grafik , menunjukkan pemenuhan persyaratan normalitas sebaran data, yaitu jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area disekitar garis lurus. Dari hasil perhitungan terlihat grafik diatas menunjukkan bahwa sebaran data berada pada posisi di sekitar garis lurus yang membentuk garis miring dari arah kiri bawah ke kanan atas, oleh karena itu persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

#### (2). Uji Autokorelasi

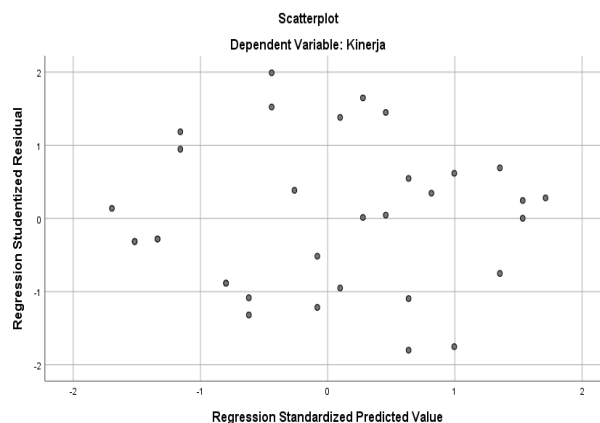
Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) yang biasa muncul dalam penelitian time series.

nilai DW sebesar 2,028. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung diantara -2 sampai 2, yakni  $-2 < DW < 2$  maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah model regresi ini bebas dari masalah autokorelasi.

#### (3). Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas mode regresi yang memenuhi persyaratan baik adalah apabila terdapat kesamaan atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan scatiplot, jika dasar membentuk pola tertentu atau teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas, sebaliknya apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 atau sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### Grafik Hasil Uji Heterokedastistas



Dari Grafik 4.3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 pada sumbu y, hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastitas.

(4). *Uji Regresi Linier Sederhana*

Di dalam analisis regresi linier sederhana akan menguji kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer *SPSS IBM Statistics 26.0* berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang di isi oleh responden. Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier sederhana:

korelasi sistem kompensasi dengan kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,747. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif. Korelasi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dilihat dari angka signifikansi (sig) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. nilai koefisien regresi bertanda positif menyatakan bahwa adanya hubungan yang searah antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan,

sebaliknya, penurunan kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan PT. Banuaku Makmur Sejahtera.

Nilai konstanta (a) sebesar 2.935 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi, maka kinerja karyawan sebesar 2.935 satuan. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.864 menyatakan setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 (satu) satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.864 satuan. Sebaliknya kompensasi turun sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja akan turun sebesar 0.864.

(5). *Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> bertujuan untuk seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui R *square*.

nilai dari R *square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,558 atau 55,8% yang artinya variabel bebas (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 55,8% terhadap variabel (Y).

4). *Pengujian Hipotesis*

(1). *Uji t*

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan ( $\alpha = 0,05$ ).

Hipotesis: Jika sig > 0,05, maka Ho diterima. Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak.

Keputusan: Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak.

bahwa pengaruh antar kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikansinya 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka hal ini didukung dengan t tabel yang lebih kecil dari t hitung. T tabel untuk  $df = N-2$ ,  $N = 33$ , dan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 1,692 lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar 6,256. Dengan demikian keputusan hipotesis Ho ditolak, sedangkan alternatif hipotesis nya diterima. Ha diterima, ada pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y).

(2). *Uji F*

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah pengujiannya adalah:

Hipotesis :

Jika sig > 0,05, maka Ho diterima.

Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak.

Keputusan :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho diterima.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho ditolak.

uji F menghasilkan 39,132 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak. Dan dengan t tabel sebesar 4,14 lebih kecil dari pada t hitung

maka  $H_0$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa 26 dari 33 responden berada pada usia 20-25 tahun dengan presentasi 78,8%. Dan yang terkecil adalah usia diatas 35 tahun dengan presentasi 9,1%. Dilihat dari jenis kelamin mayoritas adalah laki-laki dengan presentasi 54,5%, dilihat dari pendidikan tertinggi 51,5% dengan berlatar belakang D3 dan yang terkecil dengan 18,2% berlatar belakang S1. Dan dilihat dari penghasilan responden, dengan penghasilan Rp. 2.5000.000 s.d Rp. 5.000.000 dengan presentasi 72,7% dan yang terkecil dengan presentasi 9,1% dengan penghasilan Rp. 5.000.000 s/d Rp. 7.5000.000.

Penulis berpendapat bahwa mayoritas karyawan laki-laki dengan rata-rata usia 20 – 25 tahun, dengan berlatar belakang rata-rata pendidikan D3, dengan berpenghasilan rata-rata Rp. 2.500.000 s/d Rp. 5.000.000.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana disimpulkan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sedangkan besar koefisien variabel kompensasi sebesar 0,864. Dengan hasil uji t sebesar 6,256 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan hasil Koefisien Korelasi sebesar 0,747, yang artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif. Berdasarkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan  $R^2$  adalah sebesar 0,558 artinya 55,8% yang artinya variabel bebas (X) memiliki pengaruh kontribusi terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya (100%-55,8%) 44,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila pemberian kompensasi perusahaan menurut penilaian karyawan baik, maka hal tersebut semakin mendorong kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan menjadi lebih baik. Dan juga apabila pemberian kompensasi semakin tinggi maka semakin besar tingkat kualitas kerja karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan PT.Banuaku MakmurSejahtera tersebut. Dengan demikian PT.Banuaku MakmurSejahtera dalam memberikan atau dalam membagikan kompensasi sudah sesuai, karena kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### KESIMPULAN

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Banuaku Makmur Sejahtera. Adapun hasil yang didapatkan sebagai berikut:

- (1). Mayoritas karyawan laki-laki dengan rata-rata usia 20-25 tahun, dengan berlatar belakang rata-rata pendidikan D3, dengan berpenghasilan rata-rata Rp. 2.500.000 s/d Rp. 5.000.000
- (2). Hal ini dapat dilihat dari pengujian hasil hipotesis dengan perbandingan uji t hitung dan uji t tabel, dengan hasil nilai t hitung sebesar 6,256 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehinggaterbukti bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,747, yang artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif .
- (3). Korelasi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dengan melihat angka signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang ini berarti ada hubungan yang signifikansi antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
- (4). Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,558 yang berarti 55,8% yang artinya variabel bebas (X) memiliki pengaruh kontribusi terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya (100%-55,8%) 44,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini pengaruh kompensasi terhadap karyawan PT. Banuaku MakmurSejahtera yang berarti signifikan. Pengaruh tersebut dilihat dari pemberian jasa yang adil, dengan ini dapat menimbulkan dampak positif terhadap perusahaan tersebut, dan nantinya timbulnya hubungan kerja sama yang saling membutuhkan dan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran peneliti sebagai berikut:

- 1) Karena hasil dari penelitian ini pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif, yang artinya apabila peningkatan kompensasi akan menimbulkan meningkatnya kinerja karyawan maka akan sebaliknya jika penurunan kompensasi juga akan menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Jadi,, PT. Banuaku Makmur Sejahtera , sebaiknya menaikkan kompensasi baik dilihat dari bonus maupun kuantitasnya.
- 2) Selain memperhatikan kompensasi juga pada PT. Banuaku Makmur Sejahtera melihat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

## REFERENSI

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003, Manajemen Motivasi, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Hasan, Iqbal, 2002, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martharia, 1999, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, PT. Sepatu Bata, Jakarta Selatan.
- Meilia, Nur Indah S, 2010, Statistika Deskriptif dan Induktif, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Poltak, L., 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Ventzal & Basri, 2005, Performance Appraisal, Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

