

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASIATRUST TECHNOVIMA QUALITI BANJARMASIN

Dzikri Ahmad Kurniadi¹, Lamsah², Farida Yulianti³

¹ Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.16310258

² Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK. 068805034

³ Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK.069809131

Email: dzikri.atq@gmail.com

ABSTRAK

Kemajuan sebuah perusahaan tidak hanya terletak pada besarnya laba yang diperoleh, namun juga pada sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia perlu dibentuk perusahaan agar dapat mensejahterakan karyawannya dengan baik berdasarkan kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan, prestasi kerja, pendidikan serta pengalaman kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin. Penelitian ini berjenis penelitian Kuantitatif Korelasional. Metode pengumpulan data melalui survei dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh Karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin dan sampel sebesar 87 orang responden, sedangkan Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dengan software SPSS 21.0. Berdasarkan hasil output SPSS pada Analisis Regresi Sederhana dan uji hipotesis (Uji F dan Uji T) dimana nilai r hitung variabel X lebih besar dari pada nilai r tabel Uji F ($29,975 > 3,953$) dan Uji T ($5,475 > 1,663$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya "Terdapat pengaruh signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin. PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin kiranya dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya melalui kebijakan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Analisis; Kompensasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The progress of a company lies not only in the amount of profit it earns, but also in its human resources, in this case the employees. Human Resource Management needs to be formed by a company so that the welfare of its employees is good based on company policy by taking into account human values, work performance, education and work experience. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin. This research is a quantitative correlation research. The method of collecting data through a survey using a questionnaire. The study population was all employees of PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin and a sample of 87 respondents, while the data analysis technique used in this study is Simple Regression Analysis with SPSS 21.0 software. Based on the results of the SPSS output on Simple Regression Analysis and hypothesis testing (F test and T test) where the calculated r value of the X variable is greater than the r value of the F test table ($29,975 > 3,953$) and the T test ($5,475 > 1,663$) with a significant level in below 0.05 which is 0.000. The results showed that H_0 was rejected and H_a accepted, which means "There is a significant effect on compensation on the performance of employees of PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin. PT. We hope that Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin can continue to improve the performance of its employees through the compensation policy that has been given by the company.

Keywords: Analysis; Compensation; Employee performance

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis antara perusahaan satu dengan perusahaan lain sangat ketat, hal tersebut mengharuskan suatu perusahaan mempunyai keunggulan untuk bersaing dalam hal kualitas produk, produk yang dihasilkan, biaya, dan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Retnoningsih, 2016). Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Farid, 2017).

Sumber Daya Manusia dapat memenuhi kualifikasi dengan mengikuti dan melakukan pelatihan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan sumber daya manusia dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja. dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang akan datang akan membantu karyawan untuk mengerti dan memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan (Habibi, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009).

Handoko (2002) menyatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan Kepuasan Kerja akan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Seperti halnya pada PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin bahwa manajemen harus lebih memperhatikan setiap karyawan yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang cukup bagi pelanggan sehingga dapat meminimalkan kecurang-puasan pelanggan terhadap kualitas pelayanan serta akan mampu menumbuhkan loyalitas pelanggan terhadap jasa yang dihasilkan perusahaan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi citra perusahaan itu sendiri.

Kompensasi merupakan cermin dan perhatian pihak manajemen perusahaan atas jasa atau kerja karyawan itu sendiri, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan dalam upaya mencari hasil atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan (Nathania, 2016). Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting, tidak terkecuali untuk PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin. Berdasarkan studi sementara, peneliti berpendapat perusahaan sudah memberikan kompensasi yg cukup baik namun adanya penurunan kinerja karyawan yg diduga berkaitan dengan kebijakan kompensasi yg sudah dikarenakan beberapa hal. Berdasarkan visi yang dimiliki PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin yaitu sebagai perusahaan yang memberikan jasa dengan kepuasan konsumen sebagai prioritas utama. Maka dari itu, sumber daya manusia karyawan memegang peran penting perusahaan dalam proses kegiatan pelayan jasa terhadap konsumen. Kinerja dari setiap karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas dari pelayanan yang dihasilkan oleh PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin. Sistem pemberian kompensasi yang diberikan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin adalah dengan sistem remunerasi. Remunerasi adalah imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang

diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah dan sebagainya (Yusniawan & Ipik, 2018). Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Keluhan mengenai kompensasi ini belum disampaikan dalam forum resmi. Dari wawancara tersebut diperoleh informasi mengenai permasalahan lain yaitu kepuasan kerja yang berakibat pada kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahannya dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan reward yang sesuai kebutuhan karyawan. Kemudian, kepuasan kerja tersebut akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan pelayanan jasa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif Korelasional dengan pendekatan studi lapangan (*field reseach*). Dikatakan Korelasional sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun kelapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian kuantitatif korelasional merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable

Adapun populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asiatrust Technovima Quality Banjarmasin Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil populasi atau sebanyak 87 sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Butir	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1	-	55	32	-	87
2	X2	5	32	50	-	87
3	X3	21	48	18	-	87
4	X4	-	26	50	11	87
5	X5	-	63	24	-	87
6	X6	-	69	18	-	87
7	X7	5	64	18	-	87
8	X8	6	69	6	6	87
9	X9	6	63	18	-	87
10	X10	11	64	12	-	87
11	X11	-	41	40	6	87
12	X12	5	65	34	-	87
13	X13	-	47	40	-	87
14	X14	5	59	23	-	87
15	X15	-	69	12	6	87

Sumber : Data diolah, 2019

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel Kompensasi, hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan kecuali pada butir ke-2 dan ke-4. Di urutan kedua, tanggapan responden adalah tidak setuju. Tanggapan setuju dan sangat tidak setuju terjadi pada beberapa pernyataan. Dominasi pernyataan setuju pada setiap butir kuesioner menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan PT. Asiatrust Technovima Quality

Banjarmasin menganggap Kompensasi penting dan mendukung kinerja pada pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
						87
1	Y1	10	77	-	-	87
2	Y2	34	53	-	-	87
3	Y3	6	21	60	-	87
4	Y4	11	64	12	-	87
5	Y5	16	71	-	-	87
6	Y6	10	65	12	-	87
7	Y7	23	64	-	-	87
8	Y8	-	75	12	-	87
9	Y9	12	67	8	-	87
10	Y10	18	63	6	-	87
11	Y11	22	53	6	6	87
12	Y12	25	56	6	-	87

Sumber : Data diolah, 2019

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju pada variable Kinerja Karyawan, dan nomor dua adalah tanggapan sangat setuju. Pada butir pernyataan ke-3, di dominasi oleh jawaban tidak setuju karena merupakan pernyataan dengan *negative sentence*. Hanya beberapa responden yang memberikan tanggapan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden setuju terhadap indikator-indikator kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

1) Uji Instrumen Penelitian

(1) Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Variabel Kompensasi (X)	r-Hitung	r-Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
X1	0.412	0.213	0.000	Valid
X2	0.732	0.213	0.000	Valid
X3	0.778	0.213	0.000	Valid
X4	0.634	0.213	0.000	Valid
X5	0.733	0.213	0.000	Valid
X6	0.755	0.213	0.000	Valid
X7	0.619	0.213	0.000	Valid
X8	0.573	0.213	0.000	Valid
X9	0.635	0.213	0.000	Valid
X10	0.680	0.213	0.000	Valid
X11	0.763	0.213	0.000	Valid
X12	0.644	0.213	0.000	Valid
X13	0.787	0.213	0.000	Valid
X14	0.679	0.213	0.000	Valid
X15	0.673	0.213	0.000	Valid

Sumber : Data diolah Hasil output program SPSS 21.0, 2019

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	r-Hitung	r-Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Y1	0.410	0.213	0.000	Valid
Y2	0.348	0.213	0.000	Valid
Y3	0.599	0.213	0.000	Valid
Y4	0.618	0.213	0.000	Valid
Y5	0.749	0.213	0.000	Valid
Y6	0.731	0.213	0.000	Valid
Y7	0.625	0.213	0.000	Valid
Y8	0.397	0.213	0.000	Valid
Y9	0.644	0.213	0.000	Valid
Y10	0.293	0.213	0.000	Valid
Y11	0.782	0.213	0.000	Valid
Y12	0.763	0.213	0.000	Valid

Sumber : Data diolah Hasil output program SPSS 21.0, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r-hitung) > r-tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item yang ada dinyatakan valid.

(2) Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Kompensasi

Reliability Statistics		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.911	.914	15

tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.715	.708	12

sumber : data diolah (output SPSS 21.0), 2019

Dari tabel output di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kompensasi sebesar 0,914 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,708 dengan nilai *r*-tabel sebesar 0,213 signifikansi 5%. Kesimpulannya, *Cronbach's Alpha* X dan Y > 0,60 artinya masing-masing item tersebut bersifat Reliabel tinggi.

(3) Uji Asumsi Klasik

(3.1) Uji Heteroskedastisitas

tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.136	1.443		2.173	.033
Kompensasi	-.015	.035	-.047	-.435	.664

a. Dependent Variable: RES2

sumber : data diolah (output SPSS 21.0), 2019

Dari hasil signifikansi diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab nilai variabel bebas atau variabel X lebih besar dari nilai standar signifikansi ($0.664 > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

(3.2) Uji Normalitas

tabel 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09010021
	Absolute	.139
Most Extreme Differences	Positive	.139
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.298
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah (Output SPSS 21.0), 2019

(3.3) Uji Multikolinearitas

tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.034	2.512		12.754	.000		
Kompensasi	.108	.061	.188	1.768	.081	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (Output SPSS 21.0), 2019

Hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel *Coefficients* dua kolom terakhir dapat di lihat di atas. Nilai VIF untuk variabel Kompensasi yaitu 1.000 dengan Tolerance 1,000 VIF untuk variabel Pengalaman Kerja yaitu 1.000

dengan tolerance 1,000. Karena nilai *Tolerance* dari kedua variabel > 0,10 dan VIF dari kedua variabel < dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linear, bahwa model regresi linear yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinearitas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinearitas.

(3.4) Analisis Regresi Linier Sederhana

tabel 10

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.959	2.665		8.616	.000		
kompensasi	.348	.063	.511	5.475	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja

Terdapat beberapa kolom dalam tabel *coefficients* di atas. Untuk mencari persamaan regresi linear bergandanya adalah kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (*constant*) (a) dari *Unstandardized Coefficients* adalah 22,959. Sedangkan koefisien regresi (b) nilainya 0,725. *Constant* merupakan konstanta persamaan regresi atau dikenal juga dengan nama Intersep. Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 22,959 + 0,348X$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut yaitu: Konstanta/intersep sebesar 22,959 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas sama dengan 0 maka nilai Y adalah 22,959 dalam kata lain bahwa nilai Kinerja Karyawan tanpa Kompensasi adalah 22,959. Sedangkan Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,725 artinya bahwa peningkatan variabel Pelatihan Kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Karyawan.

2) Uji Hipotesis

(1) Uji Simultan (Uji F)

tabel 11

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.242	1	252.242	29.975	.000 ^b
	Residual	715.276	85	8.415		
	Total	967.517	86			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), kompensasi

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat bahwa nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($29,975 > 3,953$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

(2) Uji T

tabel 12
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.959	2.665		8.616	.000		
kompensasi	.348	.063	.511	5.475	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah (Output SPSS 21.0), 2019

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai thitung variabel X lebih besar dari pada nilai t tabel ($1,663 < 5,475$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian hipotesis 0 ditolak, sedangkan hipotesis alternatifnya diterima.

(3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary									
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change
1	.511 ^a	.261	.252	2.90086	.261	29.975	1	85	.000

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber: Data diolah (Output SPSS 21.0), 2019

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 0,261 atau 26,1% variabel kinerja karyawan (y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu 73,9% ($100\% - 26,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil analisis memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin di uji melalui metode kuesioner dan uji SPSS. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis SPSS.

Berdasarkan analisis statistik, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin, dimana nilai t hitung dari variabel Kompensasi lebih besar dari nilai t tabel ($1,663 < 5,475$) dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Catur Okta Viani (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula tingkat kualitas kinerja karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan yang nantinya akan berdampak positif juga terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan pembahasan di atas, mengisyaratkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu "*Terdapat pengaruh signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin*". PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin kiranya dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya melalui kebijakan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini, tanggapan responden sebagaimana tabel 1 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel Kompensasi, hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan kecuali pada butir ke-2 dan ke-4. Responden memberi tanggapan bahwa tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan tidak cukup (kompensasi finansial) sedangkan kompensasi non finansial seperti jaminan kesehatan, program cuti, pelatihan kerja, lingkungan kerja dan fasilitas kerja sudah memuaskan. Tunjangan dan bonus yang dirasa kurang memenuhi harapan karyawan ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini efektivitas, efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Hal ini diukung oleh butir pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan yang berpotensi terhadap penurunan kinerja karyawan yaitu pada pernyataan nomer 8 dan 9. Dimana responden sebagian besar menyatakan bahwa karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik dan tidak menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga. Dengan kata lain, karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin belum dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga jabatan dan fungsi dalam instansi tidak digunakan dengan baik.

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan mengenai tidak dapat memanfaatkan waktu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik akan berdampak negatif terhadap instansi dalam pencapaian tujuan dari instansi. Tujuan dari instansi tersebut misalnya tercapainya semua standar kinerja dengan baik, tercapainya laporan keuangan yang tepat waktu sehingga akan menghasilkan keputusan keputusan penting secara tepat. Dengan harapan pekerjaan yang demikian, maka harus ada faktor eksternal yang mendorong agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin harusnya memperhatikan mengenai kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan yang seharusnya sudah dengan kondisi ekonomi saat ini dan resiko pekerjaan yang dihadapi. Kompensasi yang diberikan harusnya dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan secara baik, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan tujuan instansi dapat tercapai.

Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terdapat pengaruh positif dan signifikan seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan. Dalam penelitian Rani Mariam (2009) mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan secara positif berpengaruh. Instansi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja untuk kinerja karyawan yang baik dalam instansi. Selain itu disebutkan bahwa faktor faktor lain dalam adanya pemberian pemahaman dan apresiasi terhadap karyawan dengan memberikan kesempatan promosi, serta kesempatan berpartisipasi dan terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan juga penting.

Dalam penelitian ini, karyawan pada PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin memiliki permasalahan internal karyawan yang tidak berani diungkapkan dalam forum formal. Hal itu dikarenakan beberapa hal yang menyebabkan karyawan takut atau segan dalam mengungkapkan ketidakpuasannya dalam bekerja. Faktor tersebut yaitu mengenai peran atasan yang kurang mengayomi

bawahannya sehingga karyawan segan untuk mengungkapkan perasaan ketidaksukaan atau ketidakpuasannya.

Seorang atasan seharusnya mampu memberikan perasaan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan akan merasa leluasa untuk memberikan pendapat secara terbuka. Permasalahan ini akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan pada akhirnya akan berakibat negatif pada kinerja karyawan. Dalam hal ini, dapat diambil kesimpulan bahwa sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin berada pada kategori sedang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, kondisi kinerja karyawan masih pada kategori yang baik. Hal itu dikarenakan karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dengan memanfaatkan waktu dengan baik serta lingkungan kerja yang nyaman dan ingin bertahan pada perusahaan. Selain itu, dikarenakan variabel kinerja merupakan variabel yang bersifat subjektif, maka penilaian yang diberikan juga bersifat subjektif.

Berdasarkan hasil output SPSS pada uji R^2 , dapat melihat dimana kompensasi hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,261 atau 26,1%. Sedangkan sisanya yaitu 73,9% (100% - 26,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini juga didukung oleh tanggapan responden pada kuesioner variabel kinerja karyawan yang memberikan jawaban bahwa karyawan merasakan nyaman dan menyukai pekerjaan dan akan bertahan pada perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil isian Kuesioner dari 87 responden dan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin” dengan menggunakan program SPSS 21.0 maka dapat ditarik kesimpulan, dimana nilai rhitung variabel X lebih besar dari pada nilai r tabel Uji F ($29,975 > 3,953$) dan Uji T ($5,475 > 1,663$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu “Terdapat pengaruh signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, L. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah. Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Agung, Nugroho Bhuono. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Anoki Herdian Dito, 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang
- Arikunto, Suharsimi. 2003, Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik), PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Catherine Nathania. Skripsi. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Damai Motor Bandar Lampung. Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Catur Okta Viani, 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus). Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang
- Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., (2003). “Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No 1, Maret, ha; 25-41
- Farid, K. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Sony Mobile Indonesia-Cab Semarang). *Fokus Ekonomi*, Vol. 12 No.1: 37 – 54.
- Ghozali, I. 2014. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Habibi, 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang. Fakultas Ekonomi, UIN Raden Fatah, Palembang.
- Handoko, T. Hani, 2003. Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hartanto, F.M, 2007, Manusia Karya yang Bersumber Daya di Dalam Usaha: Paradigma Tenaga Kerja di Abad ke 21, Jurnal Bisnis dan Ekonomi Karya Vol.4 No.1.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- HM. Thamrin, M.M., Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mastuti, 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Fakultas Ekonomi Universitas Palembang, Palembang.
- Nadhiroh, Rani. (2009). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)". *Thesis*. Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nathania, Catherine. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Damai Motorbandar Lampung. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Rani, Mariam. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Refcy, Utami Putri. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Prabumulih. Universitas Muhammadiyah, Palembang Fakultas Ekonomi.
- Retnoningsih, T., B. S. Sunuharjo, & I. Ruhana. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 35, No. 2
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Yusniawan, R & I. Permana. 2018. Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, Vol. 3 No. 1, P-ISSN 1978-2640 / E-ISSN 2623-2545.
- Rachmawati, S.R. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 4279. Sekretariat Negara. Jakarta.