

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOGU PANCING BANJARMASIN

ABSTRAK

Firmansyah¹, Hj. Erni Alfisah², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0739

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1124066801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1116028801

Email : firmansyahoploverz97@gmail.com

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Togu Pancing Banjarmasin. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dengan cara mendatangi langsung kantor Cabang PT. Togu Pancing Banjarmasin. Berdasarkan hasil yang diperoleh disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis dimana nilai t hitung (5,375) > t tabel (2,0738) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Togu Pancing Banjarmasin.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja, PT. Togu Pancing Banjarmasin

ABSTRACT

The Effect of Compensation on Employee Performance at Pt. Banjarmasin Fishing Tackle. By providing compensation, the company wants employees to get satisfaction at work which is the achievement of work performance that will give the characteristics of employees to their individual achievements which in the end will also see an increase in work results. The research method used is quantitative research methods. Sampling by going directly to the branch office of PT. Banjarmasin Fishing Tackle. Based on the results obtained, it is concluded that there is a significant influence between compensation and performance. This can be seen from the hypothesis test where the value of t arithmetic (5.375) > t table (2.0738) then H_0 is rejected and H_a is accepted which means there is a significant influence between compensation and employee performance at PT. Banjarmasin Fishing Tackle.

Keywords: Compensation, Performance, PT. Banjarmasin Fishing Tackle

PENDAHULUAN

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut Handoko dalam tulisan Septawan (2013: 05), kompensasi menurut Handoko adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kalau menurut Yani (2012: 139) bahwa kompensasi menurut Yani adalah bentuk pembayaran dalam bentuk menfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada

akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Seorang pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka tingkat kinerja pegawai akan menurun. Dengan memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar pegawai mencapai kepuasan kerja tersebut. Menurut Handoko (2013: 66) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat

penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

PT. Togu Pancing Banjarmasin adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan alat pancing. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap, kontrak, Untuk karyawan tetap dan kontrak diperusahaan ini diberikan kompesasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir tahun nya dll, diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing – masing setiap pegawai. Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau vendor karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen atau vendor akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO.

13/2013 tentang ketenaga kerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan mengemukakan karya tulis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Togu Pancing Banjarmasin

“.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2014 : 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut : “ Metode Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berikut Data Pendukung PT. Togu pancing Banjarmasin Perusahaan Meliputi Daftar Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Daftar Kehadiran Karyawan Pada tahun 2018 sampai dengan 2020, Data Karyawan Berdasarkan pendidikan dan juga jumlah karyawan Berdasarkan Jenis kelamin.

Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Tabel 4

karakteristik Berdasarkan Jabatan Tahun
2020

No	Jabatan	Jumlah 2018	Jumlah 2019	Jumlah 2020
1	Direktur	1	1	1
2	Manager Operasional	2	2	2
3	Kepala Sales	2	2	2
4	Kepala Gudang	1	1	1
5	Kepala <i>Accounting</i> dan <i>Staff</i>	1	1	1
6	Kepala <i>Sales</i> <i>Marketing</i>	3	3	3
7	<i>Sales Instrore</i>	4	4	1
8	<i>Sales</i> <i>Telemarketing</i>	4	4	4
9	Admin Gudang	2	2	2
10	<i>Helper</i>	6	6	6
11	Driver	7	7	7
12	Kasir	2	2	2
	TOTAL	35	35	35

Sumber: PT. Togu Pancing Banjarmasin

Berdasarkan Table Di atas ada 12 jabatan di PT. Togu Pancing Banjarmasin Dengan Rincian, Direktur 1, Manager Operasional 2, Kepala Sales 2, Kepala Gudang 1, Kepala Accounting dan Staff 1, Kepala Sales Marketing 3, Sales Instore 4, Sales Telemarketing 4, Admin Gudang 2, Helper 6, Driver 7 dan Kasir 2 orang.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5

Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

No	Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	2018	15	20	35
2	2019	15	20	35
3	2020	15	20	35

Sumber: PT. Togu Pancing Banjarmasin

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2018 karyawan laki-laki ada 15 orang dan karyawan perempuan ada 20 orang total ada 35 karyawan pada tahun 2018, ditahun 2019 tidak ada penambahan mauoun pengurangan karyawan ,laki-laki ada 15 orang dan karyawan perempuan 20 orang total karyawan pada tahun 2019 adalah 35 karyawan, pada tahun 2020 masih sama dengan tahun sebelumnya tidak terjadi pengurangan karyawan orang jadi jumlah karyawan laki-laki 15 orang dan karyawan perempuan ada 20 orang total karyawan pada tahun 2020 sebanyak 35 karyawan.

2.Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Variabel kompensasi

Gaji dan upah yang diterima secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan dapat dilihat pada table berikut :

Table 9

Gaji dan upah yang diterima secara keseluruhan

No	Keterangan	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20,00
2	Setuju	13	37,14
3	Netral	10	28,57

4	Tidak Setuju	5	14,29
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Total	35	100

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Jika dilihat dari table 9 diatas, menunjukkan bahwa dari sebanyak 35 responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (%), Setuju 13 orang (20,00 %), Netral 10 orang (37,14%), Tidak setuju 5 orang (28,57%), dan sangat tidak setuju 0 orang (14,29%), sebagian besar jawaban responden memilih setuju, ini berarti responden sudah merasa Gaji dan upah yang diterima secara keseluruhan. Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi dapat dilihat pada table berikut :

Table 10

Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	17,14
2	Setuju	13	37,14
3	Netral	10	28,57
4	Tidak Setuju	6	17,14
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
	Total	35	100

Jika dilihat dari table 10 diatas, menunjukkan bahwa dari sebanyak 35 responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (17,14 %), Setuju 13 orang (37,14 %), Netral 10 orang (28,57%), Tidak setuju 6 orang (17,14%), Sangat tidak setuju 0 orang (0%). Sebagian besar jawaban responden Setuju sebanyak 13 orang, ini berarti responden

mengharapkan Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi.

Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja (asuransi) yang sesuai kepada karyawan ketika terjadi suatu kecelakaan kerja dapat dilihat pada table berikut :

Table 11

Dalam pemberian tunjangan kesehatan yang di berikan sesuai dengan tingkat taraf kesajahteraan karyawan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14,29
2	Setuju	10	28,57
3	Netral	9	25,71
4	Tidak Setuju	7	20,00
5	Sangat Tidak Setuju	4	11,43
	Total	35	100

Sumber : olahan peneliti

Dilihat dari table diatas, menunjukkan bahwa dari sebanyak 35 responden yang menjawab Sangat setuju 5 orang (14,29%), setuju 10 orang (28,57 %), Netral 9 orang (25,71%), Tidak setuju 7 orang (20,00 %), Sangat tidak setuju 4 orang (11,43%), sebagian besar jawaban responden adalah setuju, ini berarti dalam pemberian tunjangan kesehatan kepada karyawan sudah sesuai dengan taraf kesajahteraan karyawan.

Perusahaan memberikan tunjangan pensiun yang sesuai dengan yang diharapkan dilihat pada table berikut :

Tabel 12

Perusahaan memberikan tunjangan pensiun yang sesuai dengan yang diharapkan.

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14,29
2	Setuju	10	28,57
3	Netral	9	25,71
4	Tidak Setuju	7	20,00
5	Sangat Tidak Setuju	4	11,43
	Total	35	100

Sumber : olahan peneliti

Dilihat dari table diatas, menunjukkan bahwa dari sebanyak 35 responden yang menjawab Sangat setuju 5 orang (14,29 %), setuju 10 orang (28,57 %), Netral 9 orang (25,71 %), Tidak setuju 7 orang (20,00%), Sangat tidak setuju 4 orang (11,43%), sebagian besar jawaban responden adalah setuju, ini berarti dalam pemberian tunjangan kesehatan kepada karyawan sudah sesuai dengan taraf kesajahteraan karyawan.

3. Karakteristik jawaban responden terhadap variabel kerja

Karyawan mampu mencapai target operasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 13

Karyawan mampu mencapai target operasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	8,57

2	Setuju	5	14,29
3	Netral	12	34,29
4	Tidak Setuju	13	37,14
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,71
	Total	35	100

Sumber: olahan peneliti

Jika di lihat dari table di atas, menunjukkan bahwa dari sebanyak 35 responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (8,57%), setuju 5 orang (14,29%), netral 12 orang (34,29%), tidak setuju 13 orang (37,14%), sangat tidak setuju 2 orang (5,71 %), sebagian besar jawaban responden memilih tidak setuju, ini berarti hasil kerja yang di capai karyawan di perusahaan tidak sesuai dengan target perusahaan hal ini di sebabkan karena kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

4. Analisis regresi linier sederhana

Analisis ini di gunakan untuk mengukur pengaruh antara kompensasi (x) terhadap kinerja karyawan (y), persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = bilangan konstanta

b = bilangan koefisien regresi

X = kompensasi

Dimana :

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x^2) - (\sum x)(\sum XY)}{n. (\sum X^2) - (\sum XY)}$$

$$b = \frac{n. (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{n. (\sum X^2) - (\sum X^2)}$$

Diketahui

$$n = 35$$

$$\sum X = 528$$

$$\sum Y = 544$$

$$\sum XY = 11995$$

$$\sum X^2 = 11766$$

$$\sum Y^2 = 12544$$

Jadi

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum xy)}$$

$$= \frac{(544)(11766) - (528)(11995)}{35(11766) - (11995)}$$

$$= \frac{6400704 - 6333360}{282384 - 11995}$$

$$= \frac{67344}{270389}$$

$$= 0,249$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{35(11995) - (528)(544)}{35(11766) - (278784)}$$

$$= \frac{(287880) - (287232)}{(282384) - (278284)}$$

$$= \frac{648}{3600}$$

$$= 0,18$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut $Y = 0,249 + 0,18 X$, dapat di simpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0,249 artinya bila kompensasi sama dengan 0 maka kinerja karyawan PT. Togu Pancing Banjarmasin adalah sebesar 0,249
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,18 artinya nilai variabel kompensasi sebesar 0,18 menunjukkan bahwa kompensasi di tingkatan sebesar 1 satuan maka kinerja akan bertambah sebesar 0,18 tetapi sebaliknya apabila kompensasi berkurang sebesar 1 satuan maka kinerja akan berkurang sebesar 0,18

Dengan demikian PT. Togu Pancing Banjarmasin harus benar-benar memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dari setiap bagian karena kompensasi memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi kompensasi yang di berikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk membukikan dan mengetahui ada atau tidaknya peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau di tolak, maka dilakukan uji hipotesis dengan menghitung nilai "t" atau t_{hitung} dengan langkah-langkah atau prosedur pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh dan hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja

H_a = Ada pengaruh dan hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja

2. Menentukan tingkat signifikan (α), nilai 10% = 0,1 dan derajat (df) = n-2 maka nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$T_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : (df) (n-2)$$

$$= \frac{0,1}{2} : (df) (24-2)$$

$$= 0,05 : df (22)$$

$$= 2,0738$$

3. Menentukan Uji t hitung

Menurut M.Iqbal Hasan (2002:24) Uji t hitung untuk mengetahui bahwa ada pengaruh antara Kompensasi (X) Dan Kinerja (Y) Pada PT. Togu pancing Banjarmasin

$$t = \frac{b - B_0}{S_b}$$

$$Se = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}}{n-2}$$

$$S_b = \sqrt{\frac{Se}{\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

Dimana :

Se = standart eror

Sb = Standart eror Koefisien b

n = jumlah Anggota sample

t = t_{hitung} yang selanjutnya di bandingkan dengan t_{tabel}

$$Se = \sqrt{\frac{(779)^2 - (0,249)(779) - (0,18)(199140)}{35-2}}$$

$$Se = \frac{377025}{33}$$

$$Se = 11,43$$

$$Sb = \sqrt{\frac{Se}{\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{n}}}$$

$$Sb = \sqrt{\frac{11,43}{19532 - \frac{767376}{35}}}$$

$$Sb = 0,032$$

Jadi :

$$t_{hitung} = \frac{b - B_0}{\frac{sb}{0,172 - 0}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,172 - 0}{0,032}$$

$$t_{hitung} = 5,375$$

4.2 Pembahasan hasil penelitian

Dalam bab IV ini akan di bahas mengenai analisis peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Togu Pancing Banjarmasin. Analisis ini di maksudkan untuk memperoleh gambaran tentang pelaksanaan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis uji t hitung diatas dapat diambil kesimpulan pada taraf signifikan 10% dimana nilai t hitung sebesar 5,375 sedangkan t tabel sebesar 2,073, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Togu Pancing Banjarmasin.

1. Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Hasil Penelitian Sebelumnya | Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang perbandingan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya yang dapat

menunjukkan perbedaan dan persamaan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Beta Atika (2010) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Felda Indo Rubber cabang Palembang. Jika pada penelitian sebelumnya penelitian dilakukan 1 pada PT. felda Indo Rubber cabang Palembang, maka penelitian ini memilih PT. Togu Pancing Banjarmasin sebagai tempat penelitian. Penelitian sebelumnya mempunyai persamaan dengan penelitian penulis yaitu samasama merupakan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan juga penelitiain menggunakan data primer dan data sekunder serta teknik pengumpu an data adalah kuisisioner. Penelitian ini juga samasama menggunakan teknis analisis linier sederhana dan pengujian hipotesis. Sedangkan perbedaarmya terletak pada sampel penelitian dan kesimpulan. Pada penelitian sebelumnya sampel penelitian bejumlah sebanyak 63 orang dan hasil penelitian menunjukkan $Y = 6,297 + 0,664 X$ berarti adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karywan sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan sampel 35 orang dan hasil penelitian $Y = 5,375 + 0,032 X$, berarti adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja.
- b. Perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Paruntungan Harapan (2011) dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia 11 Cabang Palembang. Jika pada penelitian sebelumnya dilakukan di pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Palembang, maka penelitian ini memilih PT. Togu Pancing Banjarmasin

sebagai tempat penelitian. Penelitian sebelumnya mempunyai persamaan dengan penelitian penulis yaitu dua variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan kinerja. Persamaan juga terdapat pada jenis penelitian yaitu pada penelitian sebelumnya dan penelitian penulis sama-sama merupakan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan juga penelitian ini juga sama-sama menggunakan analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Sedangkan perbedaannya terdapat pada indikator variabel yang digunakan, untuk penelitian sebelumnya menggunakan operasional variabel adalah kompensasi dengan indikator gaji dan insentif sedangkan kinerja dengan indikator tujuan, standar, umpan balik. Penelitian penulis menggunakan operasional variabel adalah kompensasi dengan indikator gaji, komisi, insentif, tunjangan kesehatan sedangkan kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Selain itu juga jumlah populasi dan hasil kesimpulannya yang membedakan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menggunakan 149 orang dan hasil penelitiannya $Y = 14,440 + 52,8 X$ hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan sampel populasi sebanyak 35 orang dan hasil penelitian $Y = 0,249 + 0,18 X$, dengan demikian adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab terdahulu, maka pada bab ini penulis akan menarik sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial dan

dapat menyebabkan kinerja pegawai meningkat di PT. Togu Pancing Banjarmasin adalah dengan kompensasi dengan pemberian gaji, komisi, insentif, tunjangan kesehatan kepada karyawan.

2. Adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis dimana nilai t hitung ($5,375$) $>$ t tabel ($2,0738$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Togu Pancing Banjarmasin.

Saran

Saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut

1. PT. Togu Pancing Banjarmasin lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa tunjangan kesehatan yang sesuai keadaan.
2. Sebaiknya PT. Togu Pancing Banjarmasin lebih meningkatkan kompensasi karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan pencapaian target dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Asmayana, Tahun 2018, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar, (Makassar : Skripsi, Universitas Muhammadiyah)
- Anindita Kusumawardani, 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Kebijakan Publik, Volume 11, Nomor 1, Maret 2020

- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Dwipayana, Made Agus .2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sabdha Jaya di Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Gravi Desly Pongajouw, 2015. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Hasjrat abadi cabang manado. (Manado : Skripsi Politeknik Negeri)
- Handoko, H. T. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T., & Hani. (2011). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lidya Octafia Rumere, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pt. Bank Tabungan Negara (persero), tbk. Kantor cabang manado. Jurnal administrasi bisnis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama
- Marwansyah, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. EJournal Management Unud, Vol.5, No.1, hal.500-532.
- Septawan. (2014), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE, Pers
- Stefanus Andi Pratama, dkk. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero *regional office* Malang). (Malang : Skripsi Unibraw)
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.