

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales Pada PT. Agung Toyota Kota Jambi

Meyna Fairuz Athaya

Manajamen Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Correspondence email: Meynafairuz@gmail.com

Abstract _ The purpose of this research is to find out how employee performance compensation and part sales at PT Agung Toyota city of Jambi and to see the influence between the compensation on performance, with a successful research is expected to deliver input to the Great City of Toyota PT Jambi in order to make the company better. This research is quantitative descriptive research and a simple linear regression analysis is a tool used in the study are useful to see the direction of the relationship between the variables bound to the variable free. To answer the objective number 2 used the t test statistic. The correlation coefficient to find out how the relationship between variables and coefficient of determination is useful to see the magnitude of the influence of variables bound against free variables. PT Agung Jambi City Toyota is one of the companies engaged in the automotive industry, sales and service of toyota brand cars. The company offers a product that has the characteristics and advantages compared to other types. SPSS calculations $Y = 0.439 30.139 + X + e$ based on the equation, visible between compensating positive influence (X) against performance (Y) on the PT Agung Toyota city of Jambi. From the results of SPSS r^2 (coefficient) values obtained this figure of 0.244 stated that compensation (X) are able to explain the performance variable (Y) is 24.4% and 75.6% the rest is explained by other factors not included in the study models. Compensation at Toyota Great PT Jambi City are on a very high criteria and performance of employees at PT Agung Jambi City Toyota is at a very high criteria. Compensation of positive and significant effect on performance in the great city of Toyota PT Jambi.

Keywords: influence; compensation; Employee activity

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dan non financial di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan dan pelaksanaan operasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan professional sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

Kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi karyawan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. (Hamali, 2016: 78-79)

Pemberian kompensasi yang layak bukan hanya dapat memengaruhi kondisi materi karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Pemberian kompensasi yang tidak layak sebaliknya akan meresahkan gairah kerja sehingga prestasi kerja akan merosot. Pemberian kompensasi juga dapat membuat kehidupan dan status karyawan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat, sehingga karyawan yang bersangkutan merasa diperhatikan.

Menurut Mangkunegara (2017: 83) kompensasi merupakan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan atau sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang yang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sementara itu, Menurut Dessler (2010: 129) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari apa yang dikerjakan oleh pegawai itu.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena kompensasi juga merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja sehingga besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat memungkinkan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Besaran kompensasi serta kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan juga dapat dibagi dalam berbagai jenis, misalnya berupa bonus, komisi, jaminan sosial dan lain-lain.

Menurut Hamali (2016: 98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga dapat disebutkan sebagai hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Indikator yang digunakan untuk menilai kompensasi menurut Mangkunegara (2017: 84) yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar biaya hidup, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan dan kemampuan membayar. Sedangkan indikator untuk menilai kinerja pegawai yaitu : Kaswan (2012: 187) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, serta dampak interpersonal.

Kompensasi

Menurut Emron (2017: 152) kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. kompensasi merupakan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan atau sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang yang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kinerja

Menurut *Mathis & Jackson* (2012: 378) kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang harus memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan *explanatory research* (Cooper, 2008 dalam Arna 2016). Metode penelitian *explanatory* dilakukan untuk memperoleh kejelasan fenomena yang terjadi di tataran empiris (*real world*) dan berusaha untuk mendapatkan jawaban (*verificative*). Penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu objek penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer penelitian mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan karyawan pada PT. Agung Toyota Kota Jambi.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Agung Toyota Kota Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan penelitian (*Library research*) sebagai data pendukung. Sumber datanya adalah karyawan bagian PT. Agung Toyota Kota Jambi yang menjadi responden penelitian, berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala likert format lima jawaban)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kompensasi Pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi

Rata-rata skor sebesar 165,5 artinya kompensasi pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi berada pada kriteria yang sangat tinggi berdasarkan penilaian karyawan. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan jumlah karyawan mempengaruhi besar kecilnya gaji karyawan dengan skor sebesar 183 dan pernyataan terendah berkaitan dengan gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian awal dan tjinjangan diberikan setiap karyawan dengan skor sebesar 171. Indikator yang tertinggi dinilai karyawan adalah ukuran perbandingan upah dengan skor rata-rata sebesar 178,3 dan indikator yang terendah berkaitan dengan penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan dengan skor rata-rata sebesar 173.

Analisis Kinerja Pada PT. Agung Toyota Kota Jambi

Rata-rata skor sebesar 168 artinya indikator kinerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan tingkat keakuratan dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dengan skor sebesar 173 dan pernyataan terendah berkaitan dengan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

yang belum terselesaikan dengan skor sebesar 162. Indikator tertinggi berkaitan dengan kualitas, ketepatan waktu dan efektivitasn biaya dengan skor sebesar 169,5 dan indikator terendah berkaitan dengan kebutuhan untuk supervise dengan skor sebesar 163,5

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS 20 diketahui persamaan model sebagai berikut $Y = 30.139 + 0.439 X$. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh yang positif antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi. Kenyataan ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0.439, artinya setiap terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 43,9%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.244 artinya kompensasi hanya mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi sebesar 24,4% dan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} sebesar 3.979 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.024, dengan nilai signifikan yang lebih kecil daripada alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi diterima.

Pembahasan

Persamaan Regresi Linear Sederhana

Dari nilai-nilai koefisien yang terdapat pada tabel persamaan regresi yang disusun untuk penelitian ini adalah:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.139	4.618		6.526	.000
Kompensasi	.439	.110	.510	3.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari nilai-nilai koefisien yang terdapat pada tabel persamaan regresi linear sederhana diatas, maka model yang dapat disusun untuk penelitian ini adalah:

$Y = 30.139 + 0.439X + e$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X = Kompensasi
- e = Error

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas diketahui bahwa koefisien regresi kompensasi bernilai positif. Dengan kata lain variabel kompensasi dapat dijadikan alat untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi.

Berdasarkan keterangan diatas diketahui nilai constant sebesar 30.139. Artinya apabila variabel kompensasi dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi akan bernilai 30.139.

Koefisien variabel kompensasi 0.439 artinya setiap terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 43,9%.

Koefisien Korelasi dan Deteminasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan nilai R². Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel lain. Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada model *summary* berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.244	3.57214

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah 0,510, artinya terdapat hubungan erat antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi sebesar 51%.

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi = Adjusted R Square sebesar 0,244 angka ini menyatakan bahwa variabel kompensasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 24,4% dan sisanya sebesar 75,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Menghitung t_{tabel} yaitu didapat dari membaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan (α tertentu) dan $dk = n - k - 1$. Dalam hal ini $n =$ banyaknya pasang data (sampel unit penelitian) dan $k =$ banyaknya variabel bebas atau $40 - 1 - 1 = 38$ dan $t_{tabel} = 2.024$. Dari hasil analisis data menggunakan SPSS versi 20 hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.139	4.618		6.526	.000
Kompensasi	.439	.110	.510	3.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas maka di dapat nilai t_{hitung} sebesar 3.979, nilai t_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Berdasarkan hasil perbandingan maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.979 > 2.024$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dipaparkan beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Kompensasi pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi berada pada kriteria yang sangat tinggi berdasarkan penilaian karyawan. Kinerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi sebesar 24,4% dan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana PrenadaMedia, Grop, Jakarta.
 Hamali, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
 Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
 Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.