
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYA PERDANA MANDIRI**Oleh****Tommy Saputra****Program Studi Teknik Industri Universitas Ibnu Sina Batam****E-mail: tommy@uis.ac.id**

Article History:*Received: 03-11-2022**Revised: 14-12-2022**Accepted: 23-12-2022***Keywords:***Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Sumber daya manusia memiliki peran yang utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Semua aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja terutama kaitannya dengan kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis fokus pada Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui secara empiris apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan untuk mengumpulkan data. Survey dilakukan secara online dengan menggunakan Google form. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah kualitas pekerjaannya. Jika para pekerja di sebuah perusahaan berkinerja baik dan senang dengan pekerjaannya, kemungkinan besar perusahaan tersebut akan sukses juga. Jika perusahaan membayar karyawannya secara adil, hal ini juga akan mendorong kinerja yang baik. Selain itu, karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan bahagia di tempat kerja, yang dapat meningkatkan efisiensi dan hasil yang lebih baik.

Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri merupakan koperasi yang membantu pengelolaan perkebunan kelapa sawit. Anggota koperasi mendapat manfaat dari praktik manajemen yang baik, termasuk peningkatan produktivitas dan moral di antara karyawan. Hal ini terlihat dari sikap positif koperasi terhadap pekerjaannya yang berujung pada peningkatan prestasi kerja dan efisiensi. Berdasarkan informasi yang diberikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri.

LANDASAN TEORI**Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2015) Kompensasi mencakup semua pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk pembayaran tunai dan barang dan jasa lainnya. Ini termasuk pembayaran langsung dan tidak langsung, dan barang dan jasa yang diberikan sebagai

pengganti pembayaran tunai.

Menurut (Handoko, 2015) kompensasi karyawan sangat penting untuk membuat mereka bahagia dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Jika karyawan tidak diberi kompensasi yang memadai, mereka mungkin menjadi tidak puas dan kecil kemungkinannya untuk terus bekerja. Perusahaan yang menawarkan program kompensasi menunjukkan komitmen mereka untuk mempertahankan dan mengembangkan karyawannya. Program-program ini dapat membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi, serta dapat membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang kuat.

Kompensasi memiliki beberapa jenis, Menurut (Nawawi, 2015) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan secara teratur, biasanya berdasarkan jangka waktu tertentu. Ini dapat mencakup hal-hal seperti gaji, upah, atau bonus.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah ketika perusahaan memberi karyawan tunjangan seperti hari libur berbayar, hadiah Natal, dll. Di luar apa yang mereka terima dalam gaji reguler.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada pekerja untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Imbalan ini tidak selalu permanen atau terputus-putus, sehingga diberikan secara khusus kepada pekerja yang berkinerja baik atau mencapai sesuatu yang menonjol. Misalnya bonus atau keuntungan lain berupa barang atau uang.

Kinerja Kerja

Menurut (Rivai, 2017) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang dalam menjalankan perannya dalam suatu perusahaan. Ini bisa menjadi tanda seberapa baik kinerja perusahaan, atau seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Karyawan bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja ini, sesuai dengan peran mereka. Sedangkan menurut (Nawawi, 2015) Kinerja adalah hasil dari melaksanakan pekerjaan dengan baik. Ini mencakup aspek fisik dan non-fisik, dan dapat diukur dengan keberhasilan relatif terhadap tujuan atau standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Mangkunegara, 2018) Kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan ketaatan mereka terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Edison, Emron. Yohny Anwar, 2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berlangsung dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2015) ada beberapa indikator yang dapat menunjukkan bagaimana kinerja sebuah perusahaan:

1. Hasil kerja yang dihasilkan

Karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa bahwa kualitas pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka dan tugas diselesaikan tanpa kesalahan.

2. Kehadiran

Mengambil catatan kehadiran untuk semua karyawan yang diberi tugas dan kewajiban yang mengharuskan mereka untuk hadir di tempat kerja.

3. Peraturan perusahaan

Agar pekerja tetap bahagia dan produktif, kesepakatan tindak lanjut seringkali diperlukan untuk mengatasi masalah tertentu, seperti upah, jam kerja, dan ketentuan tempat kerja lainnya.

4. Komunikasi

Mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik adalah salah satu cara untuk membantu mereka tetap termotivasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian 30 karyawan digunakan sebagai populasi sekaligus sebagai sampel. Pengambilan sampel konten atau sensus adalah teknik pengambilan sampel ketika semua anggota populasi berfungsi sebagai sampel acak (Sugiyono, 2017). Sumber Data terdiri dari data primer dan data sekunder.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi berupa angka numerik yang berkaitan dengan kajian dan teori yang ada dalam penelitian. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh selain melalui kuisioner atau daftar pertanyaan. Teknik pengumpulan data adalah angket, dan tinjauan literatur.

Menurut (Sugiyono, 2017) pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, karena membantu peneliti mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk menjalankan tujuan penelitiannya. Ada beberapa cara untuk mengumpulkan data, antara lain observasi, dokumentasi, angket, wawancara, dan studi pustaka. Dengan kuisioner ini peneliti dapat mengumpulkan data primer yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Regresi Sederhana****Tabel 1. Regresi Linear Sederhana**

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.005	3.278		1.571	.004
	Kompensasi	.755	.121	.567	4.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Hasil tersebut pada tabel 1 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut

$$Y = 6,005 + 0,775X$$

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian SPSS 26 menunjukkan nilai t untuk variabel kompensasi lebih besar dari nilai t untuk sampel 30, artinya hipotesis bahwa variabel kompensasi berhubungan dengan kinerja karyawan diterima. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi pada Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,578 ^a	0,406	0,442	2.193

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Nilai R squared untuk koefisien kompensasi sebesar 0,406, menunjukkan bahwa sebagian besar (40,60%) variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Selebihnya variabel (49,40%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Memberikan kompensasi kepada karyawan atas kinerjanya merupakan cara penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka didasarkan pada kinerja mereka, hal itu dapat membantu menumbuhkan loyalitas dan motivasi. Sebagian besar demo kerja dilakukan karena ketidakpuasan dengan upah yang diterima karyawan saat ini.

Dengan kompensasi yang lebih baik, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Hal ini akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2021) dan (Yani, 2022) yang menjelaskan bahwa ada hubungan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, khususnya karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri dan Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Karya Perdana Mandiri Wagino.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Armansyah, A., Yuritanto, Y., & ... (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665–2668. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/429>
- [2] Edison, Emron. Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [3] Handoko, T. (2015). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Issue Edisi Kedua)*. BPFE UGM Yogyakarta.
- [4] Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Issue Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- [5] Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Remaja Rosdakarya.

- [6] Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Gadjah Mada.
- [7] Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Ke 6, Issue 1). PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV.
- [9] Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(2), 5185–5188.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN