



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KHAS PARAPAT

Edi Winata¹, Kartika Sari Lubis², Juli Meliza³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

edwinsukma1960@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Khas Parapat. Adapun metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan AMOS-PLS dengan total responden sebanyak 38 orang karyawan. Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Khas Parapat. Hasil uji t-statistic pada kompensasi adalah 4,275 lebih besar 2.404 (*t-table*) dengan hasil signifikansi 0.000 lebih kecil 0.05. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja karyawan, Khas Parapat

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on the performance of Khas Parapat employees. The method used in this study using AMOS-PLS with a total of 38 respondents. The results of the study show that there is a positive and significant relationship in compensation to employee performance at Khas Parapat. The results of the t-statistic test on compensation are 4.275 greater than 2.404 (t-table) with a significance result of 0.000 less than 0.05. Thus, in this study compensation has a positive and very significant effect on employee performance.

Key words: Compensation, Employee performance, Khas Parapat

I. PENDAHULUAN

Sejalan perkembangan teknologi di era globalisasi ini ikut memicu permasalahan yang semakin kompleks yang dihadapi oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan semakin tajamnya tingkat persaingan dalam mencapai kinerja perusahaan. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat meningkatkan peran dan kontribusinya. Dalam menjalankan kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memiliki peranan penting terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menjaga keselarasan tercapainya tujuan maka perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan

sumber daya manusia yang dimilikinya, salah satunya adalah pemberian kompensasi. Kompensasi berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut pendapat Thomas H. Stone (1982) bahwa “*Compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer*”, atau dapat diartikan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai

Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan.

Dalam kehidupan berusaha, seorang pekerja setelah memberikan jasa pelayanan atau pengorbanan berbentuk tenaga maupun pikiran maupun pengetahuan yang dilakukan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan akan diganjar dengan yang namanya kompensasi. Bentuk imbalan yang diterima seseorang sebagai balas jasa yang sudah diberikannya dapat saja berbentuk finansial dan non finansial. Apa saja yang diterima seseorang sebagai imbalan atas hasil kerjanya dapat disebut dengan istilah kompensasi.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, materi baik langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada para pekerja sebagai bentuk imbalan atas pemanfaatan tenaga kerjanya.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan tidak dapat terlepas dari kinerja karyawan yang dimilikinya. Kesuksesan yang diperoleh sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan rencana, program dan strategi yang telah dibuat sebelumnya. Sehingga pencapaian kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Kompensasi yang diterima oleh karyawan memiliki kontribusi yang besar bagi perusahaan dalam mencapai target. Kompensasi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang selanjutnya pula memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Sejalan dengan pernyataan di atas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) menyatakan bahwa kompensasi baik berbentuk finansial maupun non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, maka kompensasi berbentuk finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Darmanah (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang OKU Timur.

Hal yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Dwianto, Purnamasari, (2019) Berdasarkan hasil uji t-test yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia. Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). Hasil penelitian Arifudin (2019) diperoleh hasil sebagai berikut bahwa kompensasi di PT Global Media

Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik maka kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik artinya kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Seluruh karyawan pada Khas Parapat (d/h Inna Parapat) berjumlah 38 orang menjadi responden dalam penelitian ini.

Inna Parapat adalah sebuah unit usaha dari Badan Usaha Milik Negara PT. Hotel Indonesia Natour yang memiliki inti usaha di bidang jasa industri perhotelan yang terletak di Kota Parapat Danau Toba Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara.

Dalam kegiatan penelitian ini cara pengumpulan data yang dipergunakan adalah dengan memberikan daftar sejumlah pernyataan kepada responden dan diharapkan responden memberikan tanggapan bagi pernyataan yang ada di dalam kuesioner, studi pustaka dan wawancara.

Untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak (fit), penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan variance based atau component based dengan Partial Least Square (PLS). Bilamana model struktural yang akan dianalisis memenuhi model rekursif dan variable laten memiliki indikator yang bersifat formatif, reflektif atau campuran, maka pendekatan yang paling tepat digunakan adalah PLS.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity Menurut Haryono (2017), convergent validity digunakan untuk mengukur nilai korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Kita bisa melakukan evaluasi convergent validity dari

pengecekan individual item reliability dengan melihat dari nilai standarisasi loading factor yang menjelaskan nilai korelasi antara setiap item pengukuran indikator dan konstruk. Hal ini dapat dikatakan ideal apabila nilai loading factor $\geq 0,7$, yang artinya bahwa indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor $> 0,5$ masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima 0,4. Berikut adalah hasil uji outer model yang menunjukkan nilai outer loading dengan menggunakan alat analisis SmartPLS.

Hasil uji Outer Model (Model Pengukuran)



Gambar 1. Hasil Uji Pertama

Dapat dilihat dari gambar diatas hasil menunjukkan bahwa dari 12 item keseluruhan variabel, sebanyak 10 item memiliki nilai diatas 0,7, sebanyak 1 item memiliki nilai diatas 0,6, dan sebanyak 1 item memiliki nilai diatas 0,4.

Reliability adalah mengukur reliabilitas konstruk variabel laten. Nilainya yang dianggap reliabel harus diatas 0.70. *Counstruct reliability* sama dengan cronbach alfa. Maka dilakukan seleksi terhadap variable seperti hasil uji seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji Kedua

Dapat dilihat dari gambar diatas hasil menunjukkan bahwa 10 item secara keseluruhan variabel memiliki nilai diatas 0,7.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa jumlah variabel adalah 10 dan semuanya valid yaitu memiliki nilai diatas 0.7

Tabel 1. Outer Loading

Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

	Kompensasi (X)	Kinerja (Y)
Komp1	0,907	
Komp2	0,833	
Komp3	0,912	
Komp4	0,919	
Komp5	0,832	
Kin2		0,788
Kin3		0,953
Kin4		0,829
Kin5		0,879
Kin6		0,804

Sumber: Data Diolah 2021

Discriminant validity

Discriminant validity berasal dari model pengukuran reflektif indikator yang dievaluasi dengan cross loading lalu dibandingkan dengan nilai AVE dengan kuadrat. Jika nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar disbanding nilai korelasi antar konstruk dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Metode menilai discriminant validity ini baiknya skor yang diperoleh setidaknya harus $> 0,7$. Hasil dari cross loading pada analisis discriminant validity terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Cross Loading

	Komp	Kinerja
Kompensasi (X)	0,881	
Kinerja (Y)		0,831

Sumber: Data Diolah 2021

Composite Reliability Dalam buku Haryono (2017) suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai batas $\geq 0,7$ dapat diterima dan nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan. Berikut dibawah merupakan tabel yang memuat hasil analisis composite reliability.

Tabel 3. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho A	Composite	AVE
Kin	0,906	0,928	0,930	0,727
Komp	0,929	0,952	0,946	0,777

Sumber: Data Diolah 2021

R-Square (R²) Evaluasi nilai R². Interpretasi nilai R² sama dengan interpretasi R² regresi linier yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu

dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) kriteria R² terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai R² 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai substansial, sedang dan lemah. Perubahan nilai R² dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif.

Tabel 4 R-Square

Item	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,263	0,242

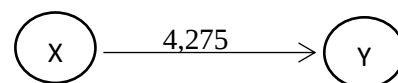
Sumber: Data Diolah 2021

Uji signifikansi bootstrapping digunakan untuk pengujian mengenai suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dalam metode resampling bootstrap pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (two tailed) t-value adalah 2,042 (significance level = 5%) dengan ketentuan nilai t-statistic harus lebih besar dari 2,042.

Tabel 5. Path Coefficient pengukuran signifiknsi (t-statistic) second order

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistic	P Values	Uji Signifikansi
Kompensasi	0,513	0,589	0,120	4,275	0,000	signif ikansi

Sumber: Data Diolah 2021



Gambar 3: Hasil uji hipotesis

Tabel 6: Hasil uji hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Terbukti

IV. KESIMPULAN

Pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 4,275 dengan nilai two tailed 2.042 pada signifinance level 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >2.042 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai kompensasi maka akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

Komponen Pernyataan Variabel X (Kompensasi)

Variabel	Penyataan	Hasil Uji
X1	Pemberian gaji dari perusahaan selalu tepat waktu	0.907
X2	Besarnya gaji yang saya dapatkan sudah adil sesuai dengan penilaian secara objektif oleh atasan kepada saya	0.833
X3	Perusahaan memberikan tunjangan kepada saya seperti THR	0.912
X4	Perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan kepada seluruh karyawan	0.919
X5	Perusahaan telah memberikan fasilitas kerja kepada saya untuk mendukung kemudahan kerja	0.832

Komponen Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel	Penyataan	Hasil Uji
Y2	Saya memberikan kinerja terbaik saya selama bekerja untuk perusahaan	0.788
Y3	Saya selalu memperhatikan ketelitian selama melaksanakan pekerjaan	0.953
Y4	Pencapaian kinerja saya cukup memuaskan perusahaan	0.829
Y5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0.879
Y6	Saya bertanggungjawab terhadap keberhasilan pencapaian kinerja saya	0.804

Melihat kepada komponen variabel kompensasi maka pernyataan perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan kepada seluruh karyawan memiliki nilai tertinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa jaminan kesehatan menjadi faktor utama karyawan dalam meningkatkan kinerja karena dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memberikan dampak positif terhadap ketenangan karyawan dalam bekerja. Sedangkan komponen pada variabel kinerja karyawan maka pernyataan saya selalu memperhatikan ketelitian selama melaksanakan pekerjaan menjadi hal yang mendasarkan untuk menghindarkan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.

V. SARAN

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan di kota-kota besar di seluruh Indonesia untuk mendapatkan gambaran



Edi Winata, Kartika Sari Lubis, Juli Meliza

yang lebih komprehensif terkait dengan variabel yang diteliti.

Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan alat uji statistik selain dari yang digunakan dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2).
- Asmayana, Daweng, B. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Chin.W.W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*.
- Hardina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *JURNAL ABIWARA*, 2(1).
- Haryono. (n.d.). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen, AMOS,LISREL PLS*. PT.Luxima Metro Media. Jakarta
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hidayatin. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung*. UIN Raden Intan Palembang.
- Leonardo, A. (2015). Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kopanitia. *Jurnal AGORA.*, 3(2).
- Mujanah. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara. Surabaya.
- Purnamasari, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Sangkaen, Rumawas, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Saputra, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Meubel CV. Jati Luhur Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara.*, 17(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.Jakarta