

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU SUDIANG DI MAKASSAR

Rendi Tandi Payung¹

renditandipayung0371@gmail.com¹

Djusniati Rasinan²

djusniatirasinan@gmail.com²

Mira Labi Bandhaso³

mirabandhaso114@gmail.com³

^{1,2,3}Universitas Kristen Indonesia Paulus

ABSTRACT

The objective of this research is to determine whether compensation influences employee performance improvement at the Sudiang gas station in Makassar. Additionally, this study aims to expand knowledge about human resources (HR), particularly in relation to compensation and employee performance at the Sudiang gas station. Since the research population does not exceed 100, the sample consists of 30 employees from the Sudiang gas station in Makassar. This study employs a quantitative approach using primary data sources. Data collection was conducted through questionnaires distributed to the 30 employees. The author utilized the SPSS method for data processing. The hypothesis testing results indicate that the incentive variable (X) has a significant impact on the performance variable (Y). The calculated T-test value is 3.379, which is greater than the t-table value of 1.70113, while the significance value is 0.002, which is less than 0.05. These findings confirm that the compensation variable significantly affects employee performance.

Keywords: Compensation And Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari adanya penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar kompensasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di SPBU Sudiang, Makassar. Diharapkan juga bahwa penelitian ini akan membantu memperluas pengetahuan kita tentang manajemen sumber daya manusia (HRM), khususnya tentang bagaimana kompensasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah 30 karyawan SPBU Sudiang di Makassar, karena populasi penelitian tidak melebihi 100 orang. Metode kuantitatif digunakan pada penelitian

ini dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada peserta. Data diproses dengan metode analisis dan SPSS digunakan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel insentif (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada hubungan serta peran individu dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) mencakup seluruh individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan, termasuk keterampilan, pengetahuan, pengalaman, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh para karyawan. Pengelolaan SDM menjadi aspek krusial dalam manajemen organisasi dengan tujuan untuk mengoptimalkan kontribusi setiap individu demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai berbagai aspek pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat penting.

Kinerja karyawan berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja yang baik dapat diidentifikasi dari besarnya kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan,

baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, maka pencapaian target yang telah ditetapkan dapat terganggu, sehingga sistem kerja menjadi kurang efektif dan efisien. Sebaliknya, jika karyawan menunjukkan kinerja yang optimal, maka akan berdampak positif baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi perusahaan. Mereka akan merasa puas dengan hasil kerja mereka, sementara perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di SPBU Sudiang, Makassar, adalah dengan mengadakan program kerja yang mendukung produktivitas mereka. Melalui program ini, diharapkan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, tanggung jawab, serta disiplin kerja mereka. Oleh sebab itu, penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi terhadap

Kinerja Karyawan SPBU Sudiang di Makassar" dianggap sangat relevan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia mengacu pada seluruh individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta komitmen karyawan. Manullang (2012) menyatakan bahwa SDM mencakup seluruh tenaga kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM berfokus pada pengelolaan pegawai guna meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka.

Menurut Samsudin (2010), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan yang mencakup pemanfaatan, pengembangan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen SDM juga mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan karir, evaluasi kinerja, serta pengelolaan hubungan ketenagakerjaan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya

manusia dalam suatu organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi

Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk organisasi adalah kompensasi. Kompensasi, menurut Siswanto (2013: 129), adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kemampuan, tanggung jawab, dan hasil pekerjaan mereka. Sutrisno (2019: 183) mengatakan bahwa kompensasi mencakup apa pun yang diberikan kepada seorang karyawan perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan yang mereka berikan. Sementara itu, Hasibuan (2010: 118) mengatakan bahwa kompensasi mencakup semua uang atau barang yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut definisi tersebut, remunerasi adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan sebagai tanggapan atas kinerja mereka di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Evaluasi kinerja karyawan penting untuk memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dharma (2012:93) menyatakan bahwa strategi organisasi harus dapat diukur agar perbaikannya dapat dilakukan secara optimal. Oleh karena itu, penentuan sasaran strategis dan pengukuran kinerja menjadi faktor penting dalam manajemen organisasi.

Menurut Whittaker dalam Moeheriono (2012:93), pengukuran kinerja adalah proses manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta akuntabilitas dalam organisasi. Moeheriono (2012:96) menambahkan bahwa pengukuran kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kemajuan pencapaian tujuan organisasi serta berfungsi sebagai alat komunikasi dan manajemen guna meningkatkan efektivitas kerja. Dari berbagai definisi yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah proses penilaian terhadap pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang mereka emban. Evaluasi

kinerja yang tepat akan membantu organisasi dalam mengidentifikasi potensi karyawan serta memberikan apresiasi yang layak kepada mereka, sehingga produktivitas perusahaan dapat terus meningkat.



Gambar 1: kerangka berpikir

Hipotesis

H1: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Sudiang di Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan di Sudiang, Kecamatan Biringkanaya, dengan kegiatan penulisan yang dilakukan di SPBU Sudiang, Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik survei sampel untuk mengumpulkan data terkait variabel penelitian. Penelitian ini bersifat eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan

antarvariabel serta pengaruhnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU Sudiang Makassar yang berjumlah 30 orang. Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel, penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang digunakan terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung melalui kuesioner dan wawancara dengan karyawan SPBU Sudiang Makassar, serta data sekunder yang dikumpulkan dari dokumen tertulis, buku referensi, jurnal, dan sumber internet yang relevan serta mendukung penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi

Pengujian Korelasi dari Karl Pearson ini untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian ini

Diketahui:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$= \frac{(30 \cdot 21.718) - (784 \cdot 881)}{\sqrt{[30 \cdot 18.290 - 784^2] \cdot [30 \cdot 26.189 - 881^2]}}$$

$$= \frac{651.390 - 686.654}{\sqrt{8144 \cdot 9509}}$$

$$= \frac{4786}{\sqrt{8800.07}}$$

$$r = 0,538$$

Tabel Interpretasi Uji Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

2. koefisien determinan

$$KD = (r)^2 \cdot 100\%$$

$$KD = (0,538)^2 \cdot 100\%$$

$$KD = 0,2894 (0,290)$$

Model R	Change Statistics								
	R Square	Adjusted R Square	Error of Estimate	Change in Estimate	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.518 ^a	.289	.264	2.856	.290	11.416	1	28	.002

3. uji T

Diketahui:

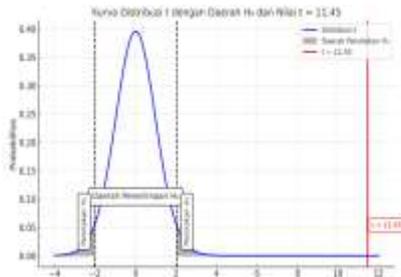
$$n = 305$$

$$r = 0,538$$

$$\frac{\sqrt{n} - 2}{1 - r}$$

$$\frac{\sqrt{30} - 2}{1 - 0,538}$$

$$= 11,45$$



Pembahasan

Berdasarkan pembacaan tabel t untuk menemukan nilai t tabel pada penelitian ini maka diketahui bahwa nilai t-tabel 1,70113. Jika dilihat dari perbandingan antara t-hitung dan t-tabel maka hasil dari uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada Kompensasi (X1) dengan nilai t-hitung sebesar 3,379 yang dimana berarti bahwa t-hitung > t-tabel atau $3,379 > 1,70113$. Dengan hasil perbandingan ini maka artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU di Sudiang-Makassar.

Selain membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, hasil uji t juga dapat dianalisis berdasarkan nilai signifikansinya. Standar pengujian yang digunakan adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Pada hasil olah data dalam penelitian ini diperoleh:

2. Pada variabel kompensasi (X1) nilai signifikansi sebesar 0,002. Yang dimana $0,002 < 0,05$ berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU di Sudiang-Makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. berdasarkan analisis data koefisien korelasi di simpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang.
2. berdasarkan analisis data koefisien determinan di simpulkan bahwa npengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyiawan adalah sebesar 29,1%. Selebihnya

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ditujukan ke objek penelitian oleh penulis.

3. Berdasarkan analisis data uji t di simpulkan bahwa Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU di Sudiang-Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Darmayanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Grava Media.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prawirosetanto, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Penerbit BPFE : Yogyakarta.
- Schuler (1992) dalam Sutrisno, . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ceta Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Husein Umar. 2012. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Penerbit : Rajawali Per, Jakarta Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2013). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : GP Press.
- Maya Pressilia Karna. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero)*. *E-Journal Sanata Dharma* : Vol.2. Nomor 14 Tahun 2018.
- P. Siagian Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau Zanafa Publishing. Payaman J. Simanjuntak . (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*

Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT.
Raja Grafindo Persada.

Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar
Manajemen. Palembang* : Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang.

Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja dan
Produktivitas Kerja.* Bandung :
CV.Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian
Administrasi* : dilengkapi dengan
metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.

Whittaker. Dalam. Moehariono. 2012.
Pengukuran Kinerja. Salemba Empat
: Jakarta