



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TRAINING CENTER UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Oleh :

Hijratul Siama

Email : hijra@gmail.com

Pembimbing I :

Herminawati

Email : herminawati_abubakar@yahoo.com

Pembimbing II :

Muhlis Ruslan

Email : muhlis_ruslan@yahoo.co.id

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRACT

HIJRATUL SIAMA. *Effect of Compensation Against Employee Performance at Training Center UIN Alauddin Makassar. Supervised by Dr.Hj.Herminawati.A.,SE,M.M. and Dr.Muhlis Ruslan,SE,M.Si.*

The study aims to determine how the influence of financial and non-financial to the performace of employees at Training Center UIN Alauddin Makassar area.

The reseach model used in this study that the method of observation, interviews, questionnaires, and literature study carried out systematically by objective research.

The population and samples in this study were 32 employees of Training Center UIN Alauddin Makassar using the method of saturated samples. The method of analysis used the F test (in unision), the test T (Partial), analysis of the coefficient of determination (R^2), and multiple linear regression analysis.

From the result showed that financial compensation has a positive and significant impact on the performance of employee while non-financial compensation have a positive effect and no significant effect on employee performance. It makes financial compensation is the most dominant variable affecting to performance of employee at Training Center UIN Alauddin Makassar.

Keyword : *Performance of Employee, Compensation Financial, Compensation Nonfinancial.*



PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, mengetahui dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Hal tersebut menyebabkan peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi yang dihasilkan tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Oleh karena itu, Training Center UIN Alauddin Makassar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawannya melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan kinerja karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi Kantor Training Center UIN Alauddin Makassar untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.



Tidak semua pelanggan puas dengan pelayanan yang diberikan, adanya keluhan pelanggan mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan Training Centre UIN Alauddin Makassar salah satu gejala kurang maksimalnya kinerja pelayanan individu dalam perusahaan tersebut. Utamanya telah diketahui bersama pelanggan adalah raja. Bahwa pada hakikatnya karyawan wajib untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan. Tidak maksimalnya kinerja yang diberikan karyawan dapat disebabkan beberapa faktor, dapat dikarenakan faktor kemampuan yang termasuk di dalamnya mengenai pendidikan atau pelatihan yang pernah diikuti dan dapat pula disebabkan oleh faktor kurangnya minat dan gairah karyawan dalam bekerja yang disebabkan minimnya kompensasi yang diberikan.

Fenomena-fenomena tersebut diatas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Training Center Uin Alauddin Makassar”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan bidang ilmu manajemen yang berkonsentrasi mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal, karena tanpa sumber daya manusia aktiva dan modal-modal tersebut tidak akan dapat difungsikan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Meskipun ada individu, kelompok dan lembaga yang tidak percaya bahwa mereka perlu bermanajemen atau merasa tidak terlibat dalam proses manajemen, tapi sadar atau tidak sadar, bermanajemen adalah hal yang esensial dalam segala bentuk kehidupan dan kerjasama yang terorganisir, (Silalahi,2011:2).



Bangun (2012 : 6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi”.

Beberapa pemaparan diatas memberikan bahwa manajemen merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk membentuk pemikiran yang rasional sehingga dengan rasionalitas pemikiran tersebut seorang manajer dapat menggerakkan seluruh sumber daya dengan membuat perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan pencapaian tujuan yang lebih baik.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai/karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung atas apa yang telah diberikan pada organisasi.

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah, atau bonus. Adapun yang termasuk kompensasi tidak langsung adalah tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, fasilitas kantor, kendaraan dan rumah.

Mulyadi (2015:12) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa penghargaan atau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

Menurut Moeheriono (2012:95) Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan stretegis suatu organisasi.

Armstrong dan Baron (Wibowo,2010:7) memaparkan bahwa ‘kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan



strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi'. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan kepada mereka tepa adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat justru akan menurunkan semangat kerja dan prestasi kerja karyawan.

Dari hasil uraian tersebut, dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif, Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
2. Analisis Kuantitatif, Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel x) terhadap kejadian lainnya (variabel y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda Riduwan dan Akdom (2013 : 142) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$



Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi Finansial (X_1) atau disebut juga kompensasi langsung merupakan persepsi responden tentang imbalan atau upah dasar yang diterima dari hasil pekerjaannya dalam bentuk gaji bulanan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarganya, indikatornya adalah :
 - a. Gaji
 - 1) Sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan
 - 2) Sesuai dengan harapan karyawan
 - 3) Sesuai dengan kebutuhan hidup
 - 4) Sesuai dengan peraturan pemerintah
 - b. Insentif
 - 1) Pendapatan tambahan
 - 2) Efektivitas
 - 3) Penghematan biaya
 - c. Bonus
 - 1) Bonus sesuai harapan
 - 2) Bonus dibagikan secara berkala
2. Kompensasi non finansial (X_2) atau disebut juga kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk non finansial , tetapi dalam bentuk lingkungan kerja dan pekerjaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

 - a. Pekerjaan, berupa :
 - 1) Tugas yang menarik
 - 2) Tantangan bekerja
 - 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - 4) Kesempatan mendapatkan pengakuan
 - 5) Tujuan yang ingin dicapai
 - b. Lingkungan kerja berupa :
 - 1) Kebijakan yang sehat

- 2) Supervisi yang kompeten
 - 3) Lingkungan kerja yang nyaman
 - 4) Kerabat kerja yang menyenangkan
3. Kinerja Karyawan pada Kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar adalah penilaian kemampuan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam hal melayani dan memenuhi semua kebutuhan pengguna jasa atau konsumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Tabel 1
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

| Kategori | Responden | |
|-----------|----------------------|-------------------|
| | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
| Laki-laki | 20 | 62,5% |
| Perempuan | 12 | 37,5% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Data Diolah, 2017

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa terdapat 20 responden (Karyawan) atau 62,5% dengan jenis kelamin laki-laki dan 12 responden atau 37,5% jenis kelamin perempuan artinya bahwa sebagian besar responden atau karyawan pada kantor Training Centre UIN Alauddin adalah laki-laki.

1) Umur

Umur adalah usia karyawan pada kantor Training Centre UIN Alauddin Makassar yang menjadi responden dalam penelitian ini, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT UMUR

| Kategori | Responden | |
|----------|----------------------|-------------------|
| | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
| 20-25 | 18 | 56,3% |
| 26-30 | 4 | 12,5% |
| 31-35 | 4 | 12,5% |
| 36-40 | 3 | 9,4% |
| 41-49 | 2 | 6,2% |
| ➤ 50 | 1 | 3,1% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Data Diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan secara berturut-turut terhadap 18 orang responden atau (56,3%) yang berumur antara interval umur 20-25 tahun, 4 responden atau (12,5%) dengan interval umur 26-30 tahun, 4 responden atau (12,5%) dengan interval umur 31-35 tahun, 3 responden atau (9,4%) dengan interval umur 36-40, 2 responden atau (6,2%) dengan interval umur 41-49 dan 1 responden atau (3,1%) dengan interval umur 50-60 tahun.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang dimiliki dari karyawan pada Kantor Training Centre UIN Alauddin. Untuk melihat sejauh mana perhatian pimpinan terhadap pendidikan karyawan dalam pelaksanaan tugas pokok dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN

| Kategori | Responden | |
|----------|----------------------|-------------------|
| | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
| S2 | - | 0% |
| S1 | 7 | 21,9% |
| D3 | 1 | 3,1% |
| SMA/SMK | 24 | 75% |
| SMP | - | 0% |
| SD | - | 0% |
| Jumlah | 32 | 100% |

Data Diolah 2017

Tabel diatas menunjukkan ada sebanyak 24 orang responden (75%) yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, 7 orang responden atau (21,9%) yang memiliki tingkat pendidikan S1, dan 1 orang responden atau (3,1%) yang memiliki tingkat pendidikan D3. Berdasarkan data tersebut diatas maka sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan S1.

Analisis Regresi

$$Y = 13.835 + 0,600X_1 + 0,384X_2 + e$$

$a = 13.835$, artinya apabila variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi Nonfinansial (X_2) = 0, maka nilai variabel Kinerja karyawan (Y) adalah 13.835

$b_1 = 0,600$ artinya apabila kenaikan variabel kompensasi NonFinansial (X_2) konstan, maka nilai dari variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,600.

$b_2 = 0,384$ artinya apabila kenaikan variabel proses kompensasi finansial (X_1) konstan, maka kenaikan variabel kompensasi Nonfinansil sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,384.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variable dimana kompensasi finansial bertanda positif, sedangkan kompensasi Nonfinansial memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,736$ artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara kompensasi finansial dan kompensasi Nonfinansial terhadap kinerja karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 73,6%, sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,541. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi Nonfinansial (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 54,1% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan. Sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Serempak)

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan kompensasi Nonfinansial (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{Hitung} dengan F_{Tabel} .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 4.12 ditunjukkan bahwa F_{Hitung} sebesar 17.101, sedangkan hasil F_{Tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($17.101 > 3,33$).

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi Finansial (X_1) dan kompensasi Nonfinansial (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi Nonfinansial (X_2) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti dan **dapat diterima**.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 4.11 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,045. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

1) Variabel Kompensasi *Financial* (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 2,850. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka t_{hitung} ($2,850$) $>$ t_{tabel} ($2,045$). Hal ini berarti variabel kompensasi *financial* (X_1) mempunyai pengaruh positif. Artinya variabel kompensasi *financial* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2) Variabel Kompensasi *Non-Financial* (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 1,876. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka $t_{hitung} (1,876) < t_{tabel} (2,045)$. Hal ini berarti variabel kompensasi *Non-Financial* (X_2) mempunyai pengaruh yang Positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,071 > 0,05$) artinya variabel kompensasi *Non-Financial* (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial (X_1) dengan nilai t_{hitung} yang paling besar (2,850), dengan signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua pada penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti **dapat diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini **terbukti dan dapat diterima**.
2. Dari dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, variabel kompensasi finansial yang paling dominan. Hal ini dibuktikan dengan melalui uji t, dimana hasil uji t variabel kompensasi finansial memperlihatkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} dan nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi finansial (X_1) ini lebih besar dibandingkan nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi non-finansial (X_2). Kemudian nilai signifikansi variabel kompensasi finansial lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yang berarti hipotesis yang kedua ini telah **terbukti dan dapat diterima**.



DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, 2013. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Fajar Al Siti dan Heru Tri, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai dasar meraih keunggulan bersaing*, Edisi Pertama, Cetakan kedua. Penerbit : UPPSTIM YKPN, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Prawirosentono, S dan Dewi, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*:
- Sarjono, H, Julianita, W. 2011. *SPSS VS LISREL*. Jakarta : Selemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi, Ulber., 2011, “*Asas-asas Manajemen*”, Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung
- Sunyoto, Danang., 2012, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group. Jakarta