
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KSP PUMA SEJAHTERA**

Oleh

Muqtafin¹, Fatahuddin², Abdul Basyid³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: [1muqtafin31@gmail.com](mailto:muqtafin31@gmail.com), [2fatahtpi17@gmail.com](mailto:fatahtpi17@gmail.com), [3dulbasvid@yahoo.com](mailto:dulbasvid@yahoo.com)

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Setiap aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia mempunyai dampak langsung terhadap kinerja, khususnya dalam hal kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada KSP Puma Sejahtera. Penelitian ini melibatkan populasi dan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan yang terpilih sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google form, yang kemudian dikirimkan kepada responden. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh nyata dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan kegiatan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, sehingga mereka merupakan elemen penting dalam menentukan hasil keseluruhan. Berkembang atau gagalnya suatu organisasi pada akhirnya bergantung pada faktor manusia, khususnya kinerja karyawannya, dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Ketika seorang karyawan menunjukkan kompetensi dan kemahiran yang luar biasa, mereka memberikan kontribusi signifikan terhadap realisasi tujuan perusahaan. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dan salah satu faktor tersebut adalah kompensasi yang mereka terima atas usahanya. Jika remunerasi atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mengalami kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini biasanya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

KSP Puma Sejahtera merupakan koperasi yang menawarkan jasa simpan pinjam. Memberikan berbagai keuntungan baik bagi anggotanya maupun masyarakat yang dilayaninya. Manfaat-manfaat ini merupakan hasil dari pengelolaan koperasi yang efektif oleh para karyawan dan pimpinannya. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya terlihat dari peningkatan kinerja dan produktivitasnya. Dengan latar belakang tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai KSP Puma Sejahtera.

Kompensasi
Menurut (Hasibuan, 2017) dan (Kurnia Saputra dkk, 2023) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang

berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut (Mangkunegara, 2013) dan (Armansyah dkk, 2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kinerja Kerja

Menurut (Handoko, 2015) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (Armansyah, 2022a) (Armansyah, 2022b) (Yuritanto dkk, 2023) dan (Hendri dkk, 2023), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan definisi (Isa Alamsyahbana dkk, 2023), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di KSP Puma Sejahtera, yang berjumlah 30 orang, dan mereka juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019), karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang valid dan relevan. Beberapa teknik pengumpulan data yang umum digunakan meliputi observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan studi literatur.

Dalam penelitian ini, metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data

adalah melalui penggunaan kuesioner. Kuesioner ini berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara mirip dengan formulir Google. Tujuan dari penyebaran kuesioner ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai di KSP Puma Sejahtera. Dengan demikian, penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data merupakan langkah yang tepat untuk mengidentifikasi persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan variabel yang diteliti, dalam hal ini adalah kompensasi dan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Tabel 1. Koefisien Determinasi

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.005	5.388		1.671	.106
Kompensasi	.793	.121	.778	6.563	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2024

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

$$Y = 0,793 X + 9.005$$

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS 23, ditemukan bahwa nilai t hitung untuk variabel X (Kompensasi) adalah sebesar 6,563, sementara nilai t tabel untuk sampel 30 adalah sebesar 1,697. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif

dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Puma Sejahtera.

Selanjutnya, nilai probabilitas t (Sig) diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Puma Sejahtera signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di KSP Puma Sejahtera, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2021) (Yuritanto, 2021) (Yuritanto dkk, 2021) dan (Yani, 2022).

Uji Koefisien Determinasi (R -Square)

Nilai R -square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Rumengan dkk, 2010) Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	$djusted R$ Square	$l. Error of the$ $Estimate$
1	0,778 ^a	0,606	0,592	2.193

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari hasil analisis, ditemukan bahwa koefisien korelasi berganda ($Multiple R$) sebesar 0,947, sedangkan nilai R Square adalah 0,606 atau setara dengan 60,60%. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 60,60% variabilitas dalam kinerja karyawan (variabel Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sisanya, sekitar 39,40% variabilitas kinerja karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Meskipun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, masih ada faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam memahami variasi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk pemahaman yang lebih lengkap,

penting untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam konteks pengambilan keputusan manajemen terkait dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai KSP Puma Sejahtera dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi parsial. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 6,563, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,658 untuk tingkat signifikansi 0,0000. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi parsial dan kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi parsial memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSP Puma Sejahtera. Hal ini menunjukkan pentingnya kebijakan kompensasi yang adil dan memadai dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua individu dan organisasi yang telah berkontribusi terhadap keberhasilan penyelesaian proyek penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada para pegawai KSP Puma Sejahtera yang penuh dedikasi, yang atas masukan dan bantuannya sangat berharga dalam mengumpulkan data yang diperlukan dan melakukan analisis. Penghargaan yang setinggi-tingginya juga kami sampaikan kepada Kepala KSP Puma Sejahtera yang terhormat, Arismani, atas dukungan dan bimbingannya yang tiada henti selama proses penelitian. Tanpa upaya kolektif dan dukungan pihak-pihak tersebut, penelitian ini tidak akan terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah. (2022a). *Kepemimpinan Transformasional: Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [2] Armansyah. (2022b). *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [3] Armansyah, A., Yuritanto, Y., & ... (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi ...*, 1(12), 2665–2668. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/429>
- [4] Armansyah dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [5] Handoko, T. (2015). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Nomor Edisi Kedua). BPFE UGM Yogyakarta.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [7] Hendri dkk. (2023). *Pengantar Bisnis*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [8] Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- [9] Kurnia Saputra dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- [10] Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- [11] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- [12] Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.
- [13] Yuritanto. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 115–118.
- [14] Yuritanto dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665–2668.
- [15] Yuritanto dkk. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.