

ARTIKEL

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER GALAXY PURBAYA SAKTI MOTOR KEDIRI



Oleh:

YUWAN DWI SETYARINI

14.1.01.04.0017

Dibimbing Oleh :

- 1. Drs. Zainal Arifin, M.M.**
- 2. Bayu Surindra M.Pd**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2019**



**SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2019**

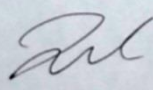
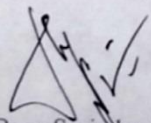
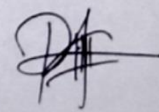
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Yuwan Dwi Setyarini
NPM : 14.1.01.04.0017
Telepon/HP : 081335442145
Alamat Surel (Email) : yuandwi070@gmail.com
Judul Artikel : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor Kediri
Fakultas – Program Studi : FKIP/ Pendidikan Ekonomi
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. Ahmad Dahlan No. 74 Mojoroto Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

- Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme.
- Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan di proses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 30 Januari 2019
Pembimbing I  Drs. Zainal Arifin, M.M NIDN. 0023086809	Pembimbing II  Bayu Surindra, M.Pd NIDN. 0719108702	Penulis  Yuwan Dwi Setyarini NPM. 14.1.01.04.0017

Yuwan Dwi Setyarini | 14.1.01.04.0017
FKIP- Pendidikan Ekonomi

simki.unpkediri.ac.id
|| 1 ||

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER GALAXY PURBAYA SAKTI MOTOR KEDIRI

Yuwan Dwi Setyarini

14.1.01.04.0017

FKIP – Pendidikan Ekonomi

Yuandwi070@gmail.com

Drs. Zainal Arifin, M.M dan Bayu Surindra M.Pd

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dealer Purbaya Sakti Motor Kediri. Teknik analisis data yang digunakan yaitu kuantitatif dimana dalam mengolah dan menganalisis data yang diperoleh berupa angka-angka dan dihitung menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling. Sampel penelitian ini yaitu sampel yang menjadi responden dalam penelitian sebanyak 48 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Purbaya Sakti. Berdasarkan t hitung sebesar 11,500 menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 3,237 . Maka t hitung lebih besar dari pada t tabel $11,500 > 3,237$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Koefisien determinasi dari penelitian ini bahwa pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 74,2% sedangkan sisanya 25,8% dijelaskan oleh variabel yang lain.

KATA KUNCI : Kompensasi, Kinerja Karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2009: 69). Pada dasarnya kinerja bersifat individual, karena karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam

melaksanakan tugasnya. Hasil dari kinerja bergantung pada kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Jadi kinerja merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu yang dapat diselesaikan dengan baik. Kinerja yang baik tentunya didapatkan dari karyawan dan manajemen sumber daya manusia yang baik pula.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009: 6).

Dengan adanya fasilitas atau sarana dan prasarana yang lengkap dalam perusahaan, tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, maka tujuan perusahaan tidak akan terlaksanakan dengan baik. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus lebih diperhatikan karena manajemen sumber daya manusia mengatur

semua tenaga kerja di dalam perusahaan, sehingga dapat terlaksananya tujuan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa kepada semua karyawan perusahaan sesuai dengan hasil kerjanya.

Usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lain (Mathis dan Jackson, 2002: 118). Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan secara adil atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan manapun wajib memberikan kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Dessler (2009: 46) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi

karyawan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan.

Agar tugas dan fungsi terlaksanakan dengan baik maka dibutuhkan kinerja yang sebaik mungkin sehingga hasil kerja sangat memuaskan bagi perusahaan. Hasil kerja yang memuaskan dapat dilihat dari peningkatan penjualan perusahaan yang mungkin melebihi target. Dari hasil kerja yang memuaskan tersebut maka karyawan akan mendapatkan kompensasi berbentuk insentif dari perusahaan. Sehingga dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, membuat semangat para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar berhasil mendapatkan kompensasi tersebut. Dengan adanya kompensasi tidak hanya menguntungkan bagi karyawan, tetapi juga sangat menguntungkan bagi perusahaan karena penjualan perusahaan melampaui target.

Semangat bekerja karyawan bisa disebabkan dari besar kecilnya kompensasi yang diberikan. Perusahaan harus pintar mempertimbangkan jumlah kompensasi yang diberikan sesuai pengorbanan yang dilakukan karyawan. Adanya kompensasi yang sesuai, proses kerja perusahaan kedepannya dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Di Kediri terdapat banyak dealer motor, salah satunya Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor. Disana menjual berbagai macam merk motor, dan penjualan motornya dengan cara kredit atau cash. Karyawan dituntut menjual beberapa jumlah motor sesuai target tiap bulan. Dengan adanya banyak saingan dealer, maka karyawan harus bekerja keras mencari atau memikat pelanggan agar ada penjualan pada dialer tersebut dan sesuai target bahkan lebih. Tetapi ada beberapa karyawan yang malas bahkan keluar dari dealer, karyawan tersebut mengatakan bahwa kompensasi.nya tidak sesuai, terkadang kompensasi telat diberikan kepada karyawan,

sehingga membuat karyawan malas untuk bekerja. Dan ada beberapa karyawan mengatakan kompensasinya sudah sesuai sehingga tetap semangat bekerja.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor Kediri".

II. METODE

1. Identifikasi Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi.

b. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*dependent*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

2. Teknik dan Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan penelitian

Dalam Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) pendekatan kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian yang dilakukan mengkaji pengaruh antara variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

b. Teknik penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2016: 147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini di Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor Kediri.

b. Waktu penelitian

Waktu penelitian yang diperlukan peneliti yaitu mulai bulan Juli 2018 – Desember 2018.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian karyawan Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor Kediri.

b. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 karyawan.

5. Instrumen Penelitian dan Teknik

Pengumpulan Data

a) Pengembangan Instrumen

Menurut Sugiyono (2015 : 102), “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.” Dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2015: 93) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat

positif sampai sangat negatif dengan rentang 4 alternatif pilihan yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

b) Validitas Instrumen

1. Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian.

Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1). Membuat tabel uji validitas dengan menggunakan microsoft excel. Kemudian memasukan skor kompensasi dan kinerja karyawan, ke dalam tabel yang disediakan.

2). Selanjutnya memasukkan skor angket pada *software SPSS 23 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016: 365) uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alfa Cronbach*, dimana penelitian dilakukan untuk jenis data interval/essay. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan

reliabel. Pengujian cara ini sering juga disebut *stability*.

3. Langkah-langkah

Pengumpulan Data

Langkah-langkah penelitian dilakukan sebagai berikut :

a. Potensi dan masalah

Penelitian ini dilaksanakan berawal dari adanya masalah yang sering muncul pada karyawan hampir diseluruh perusahaan. akan tetapi untuk penelitian ini akan dilakukan di Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor.

b. Pengumpulan informasi

Tahap pengumpulan informasi dimulai dari pembuatan surat izin penelitian dari fakultas yang kemudian akan diserahkan kepada pihak Manajer pada Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor. Waktu penelitian yang diperoleh berdasarkan atas kesepakatan antara peneliti dan pihak perusahaan tersebut.

c. Pelaksanaan penelitian

Dalam pelaksanaan pengumpulan data peneliti membagikan angket secara langsung kepada semua karyawan uji coba. Setelah dilakukan validitas instrumen dan angket yang disebarkan dinyatakan valid, maka peneliti melanjutkannya dengan membagikan angket keresponden yang sesungguhnya.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi (X) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) dengan menggunakan program SPSS v.23 for Windows.

c. Pengujian Hipotesisi

Penarikan kesimpulan berdasarkan pedoman sebagai berikut:

- 1). Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 17) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menentukan variasi variabel dependen.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Purbaya Sakti Motor Kediri. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Rojikin (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Blazovich (2013) pada

variabel kompensasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2000), kompensasi mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan. Serta mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan undang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. Jadi dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dalam bekerja dan berkontribusi secara maksimal yang pada akhirnya meningkatkan kinerja untuk keberhasilan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, karena apabila seseorang memiliki

kompensasi yang baik maka kinerjanya akan semakin meningkat. Dibuktikan dengan pada bagian ini untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari output tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} = 132,239$ dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

2. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan yaitu, kompensasi berpengaruh signifikan $0,000$ dari taraf signifikan $0,05$ terhadap kinerja karyawan pada Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor Kediri. Serta tingkat keakuratan atau besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dealer Galaxy Purbaya Sakti Motor Kediri adalah sebesar $74,2\%$ kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi Sedangkan sisanya yaitu $25,8\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. PENUTUP

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan seharusnya lebih mempertimbangan kompensasi yang diberikan pada karyawan supaya lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan, dimana jika kinerja karyawan meningkat maka keberlangsungan dan keuntungan perusahaan juga akan meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak variabel atau penggunaan variabel lain agar hasil penelitian tentang kinerja karyawan menjadi variatif dan dapat dijadikan untuk manajer dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P.M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9. Jakarta: PT. Indeks.

- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks. tersedia: <https://lib.unnes.ac.id/22080>, diunduh 1 Desember 2017.
- Firziyanah, M.U. 2009. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, tersedia: repository.uinjkt.ac.id, diunduh 22 September 2018.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Pangeran Diponegoro.
- Lilik, K. 2009. *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, tersedia: <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/572>, diunduh 9 September 2018.
- Marianus, S. 2016. *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*, tersedia: [journaladbisnis.fisip-unmul.ac.id>site.](http://journaladbisnis.fisip-unmul.ac.id/site), diunduh 11 Agustus 2018.
- Mathis, L.R. & Jackson, H.J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, L.R. & Jackson, H.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Rojikin. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*,