

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN ALFAMART JAMIN GINTING

RATIH AMELIA, KHAIRATUNNAZAH

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M Medan
Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M Medan
Email: rameliahaque217@yahoo.com
Email: Khairatunnazah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan Alfamart Jamin Ginting. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 35 orang dan sample menggunakan teknik sample jenuh yang berjumlah 35 orang seluruh karyawan Alfamart Jamin Ginting. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Hasil penelitian ini hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, uji determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh sebesar 0,556 atau 55,6% terhadap Prestasi Kerja, sedangkan 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kompensasi, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2012). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002: 132).

Keterkaitan antara kompensasi dengan prestasi kerja juga dijelaskan oleh Djati dan Khusaini (2003) bahwa apabila kompensasi (kepuasan) yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat kerja seseorang dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Karyawan bisa dikatakan sebagai aset perusahaan, maka perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawan. Kebutuhan mendasar bagi setiap karyawan dimanapun mereka berada adalah "Rasa Aman" dalam menjalani perannya sebagai sumber pencari nafkah utama bagi keluarga.

Alfamart sebagai perusahaan retail yang berfokus dalam menjual kebutuhan sehari-hari dan sangat dengan dekat dengan lingkungan masyarakat, setiap karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan agar dapat meningkatkan penjualan toko, namun setiap kinerja yang ditingkatkan oleh karyawan ada kompensasi yang harus dibayarkan. Diantara banyaknya faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan peneliti memilih kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Alfamart Cabang Jamin Ginting.

Kompensasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif dimana jika kompensasi ditingkatkan maka prestasi kerja juga akan meningkat begitu juga

sebaliknya jika kompensasi diturunkan maka prestasi kerja karyawan juga menurun, berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN ALFAMART JAMIN GINTING”**

LANDASAN TEORI

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Mangkunegara (2012) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers, (dalam Sutrisno, 2011), orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

a. Kemampuan Minat Seorang Pekerja

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja

Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta *job description* pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.

c. Tingkat Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Kriteria-kriteria Prestasi Kerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2010) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

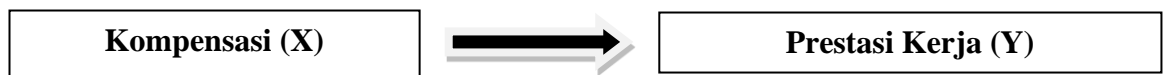
Komponen-komponen Kompensasi

Menurut Veitzhal Rivai (2011) ada 4 komponen gaji sebagai berikut :

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi yang standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Kerangka konseptual menunjukkan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai pokok permasalahan yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, teori-teori yang mendukung maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Ha : Kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan Alfamart Jamin Ginting
- Ho : Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan Alfamart Jamin Ginting

Analisis Deskripsi Data Penelitian

Hasil

Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Alfamart Jamin Ginting, maka peneliti membagikan sebuah kuesioner/ angket kepada 35 responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan 35 responden tersebut peneliti merekapitulasi seluruh skor pada setiap butir pertanyaan dan kemudian mentabulasikan jumlah skor keseluruhan item pertanyaan dari masing masing variabel, dan menghasilkan sebuah data untuk diuji kebenarannya. Hasil dari penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *Product Moment Pearson Correlation*. Analisis uji validitas *Product Moment Pearson Correlation* menggunakan SPSS 22.0. Valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan data variabel dapat ditentukan apabila r hitung (r_{xy}) lebih besar dari r_{tabel} . Kriteria validitas yang digunakan dengan $N = 35$ pada taraf signifikansi 5% (0,05), $df = n-2$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,3338. Berikut adalah hasil dari uji validitas menggunakan *product Moment Pearson Correlation* :

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

No Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,348	0,3338	Valid
2	0,574	0,3338	Valid
3	0,498	0,3338	Valid
4	0,556	0,3338	Valid
5	0,732	0,3338	Valid
6	0,464	0,3338	Valid
7	0,535	0,3338	Valid
8	0,663	0,3338	Valid
9	0,492	0,3338	Valid
10	0,587	0,3338	Valid

Sumber : data diolah spss 22

Dari output di atas dapat kita ketahui bahwa terdapat 10 item pertanyaan variabel Kompensasi (X) yang dikatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No Item	rx _y	r _{tabel}	Keterangan
1	0,469	0,3338	Valid
2	0,464	0,3338	Valid
3	0,425	0,3338	Valid
4	0,506	0,3338	Valid
5	0,442	0,3338	Valid
6	0,461	0,3338	Valid
7	0,428	0,3338	Valid
8	0,398	0,3338	Valid
9	0,595	0,3338	Valid
10	0,447	0,3338	Valid

Sumber : data diolah spss 22

Dari output di atas dapat kita ketahui bahwa terdapat 10 item pertanyaan variabel Prestasi Kerja (Y) yang dikatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.0. Nomor item atau pertanyaan dalam angket dikatakan reliabel apabila nilai alpha >0,60. Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Sumber : data diolah spss 22

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

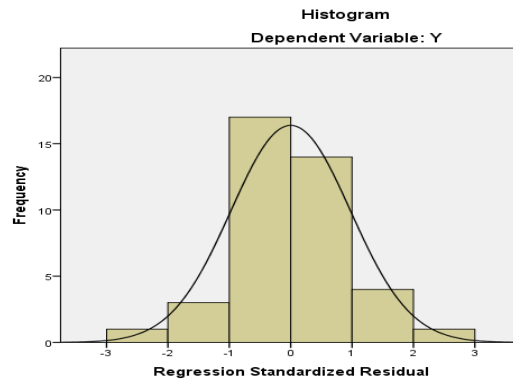
Sumber : data diolah spss 22

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau kedua berdistribusi lambang, mendekati normal atau tidak. Untuk mendeteksi bahwa data tersebut berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara melalui sebuah grafik histogram dan P-Plot sebagaimana dapat dilihat

pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan output di atas, diketahui bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi kecondongan kiri dan kekanan seimbang yang artinya bahwa data berdistribusi normal.

d. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana menunjukkan hubungan dua variabel, yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen. Model persamaan regresi linear sederhana dengan rumus, yaitu: $Y = a + bX$

Dari pengolahan data pada SPSS maka dapat diperoleh output pada table dibawah ini:

Tabel 4.5 Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,128	2,986		1,717	,097
Kompensasi	,537	,091	,746	5,920	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas maka dapat diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,128 + 0,537X + e$$

Persamaan regresi sederhana di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,128 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi (X), adalah konstan (0) atau maka Prestasi kerja akan meningkat sebesar 5,128.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X= 0,537). Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadipeningkatan pengaruh Kompensasi, maka tingkat Prestasi Kerja akan naik sebesar0,537

e. Uji Determinasi (Uji r)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.

Untuk analisisnya dibuat dengan menggunakan output spss versi 22.0 dapat dilihat pada tabel *model summary* sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,540	1,09334

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh sebesar 0,556 atau 55,6% terhadap Prestasi Kerja, sedangkan 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Jadi dari hasil uji diatas dapat disimpulkan hubungan antar kedua variabel tersebut kuat dan positif. Karena mendekati angka 1, maksudnya jika kompensasi ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan Alfamart Jamin Ginting juga menjadi meningkat.

Pembahasan

Kompensasi menunjukkan tingkatan upah yang diterima oleh seseorang karyawan. Dengan adanya tingkat kompensasi yang semakin tinggi berarti akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa ia memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Gupta dan Shaw (2018), dalam Suharmono (2019) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima karyawan maka akan membuat prestasi kerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Gerhart dan Mikovich (2012) dalam Suharmono (2019) menyatakan bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan. Dan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan, seperti karakter karyawan, tingkat kompensasi atau gaji, kompetensi karyawan, kebutuhan, atau keterikatan karyawan terhadap organisasi

Penilaian kinerja adalah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana, penilaian harus dihindarkan “*like and dislike*” dari penilai, agar objektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia agar memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah gaji. Semakin tinggi gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja

yang semakin tinggi atau baik. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh positif antara gaji dan kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Batubara (2013), Subianto (2016), Halim (2017) mengatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Karyawan Alfamart Jamin . Jika kompensasi ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan Alfamart Jamin Ginting juga menjadi meningkat. Dengan adanya tingkat kompensasi yang semakin tinggi berarti akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa ia memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis mencoba untuk memberikan beberapa saran agar dapat bermanfaat bagi peningkatan prestasi kerja karyawan Alfamart Jamin Ginting yakni:

1. Memberikan pelatihan dan pengembangan terkait tugas karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain dalam penelitian yang berkaitan dengan kompensasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asra & Prasetyo. 2016. Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Survei. Jakarta : Rajawali Pers.
- Davis, Keith. (2012). Perilaku organisasi. Jakarta: Erlangga
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Edy, Sutrisno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Hamidi. 2014. Metode Penelitian Kualitatif. Malang: UMM Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2012. Manajemen Personalialia. Edisi I, Yogyakarta: BPFE.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, L.J. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua
- Ronquilla. 2014. Pendisiplinan Kerja.Word Press. Jakarta.
- Sarwoto. 2014. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suwanto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Singodimedjo, Markum.(2010). Menejemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : SMMAS