

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PDAM TIRTA DHARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU

Fitria Damayanti

Universitas Wiralodra Indramayu, Jl. Ir.H.Juanda Km.03 Singaraja Indramayu

fitriadamayantisuranta@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mempelajari hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirta Dharma Ayu Indramayu. Tanggapan responden terhadap kompensasi dengan indikator: Imbalan finansial yang diterima karyawan, jasa nirwujud yang diterima karyawan, tunjangan yang diterima karyawan, sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi, dengan jumlah skor sebesar 1.424 termasuk dalam kategori sangat baik. Penilaian pimpinan terhadap kinerja karyawan dengan indikator: hasil kerja secara kualitas, hasil kerja secara kuantitas, melaksanakan tugas, tanggung jawab, dengan jumlah skor sebesar 1.474 termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil analisis antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebagai berikut: Uji normalitas data kompensasi diperoleh $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ ($30,15 > 11,070$), maka sebaran data kompensasi tidak berdistribusi normal. Untuk data kinerja karyawan diperoleh $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ ($102,4 > 11,070$), maka sebaran data kinerja tidak berdistribusi normal. Analisis korelasi antara kompensasi dengan kinerja koefisien korelasinya diperoleh $\rho_{XY} = 0,530$ dengan taksiran koefisien korelasi sedang juga positif, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dengan kinerja memiliki hubungan dalam kategori sedang. Analisis koefisien determinasi kompensasi dengan kinerja diperoleh 28,10%, sedangkan sisanya 71,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Uji hipotesis dengan menggunakan uji T adalah sebagai berikut. Untuk analisis hubungan kompensasi dengan kinerja diperoleh $t_{hitung} = 5,376$ dan dari $t_{tabel} = 1,684$. Maka didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,376 > 1,684$), maka H_a di terima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Analisis, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan Kinerja para karyawannya adalah melalui kompensasi. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji, juga termasuk didalamnya insentif dan program kesejahteraan karyawan (Addadnanuarta, 2014). Menurut Sirait, J.T (2010 : 179) menyatakan bahwa kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi) yang diberikannya untuk organisasi. Menurut Handoko, T.H (2012 : 155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk

kerja mereka. Menurut Simamora, H (2008:442) mendefinisikan: “Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Indikator kompensasi dalam penelitian ini berdasarkan definisi dari Simamora, H (2008:442): Imbalan finansial yang diterima karyawan, Jasa nirwujud yang diterima karyawan, tunjangan yang diterima karyawan, sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Menurut Supratikno, dkk (2006 : 12), menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi”.

Menurut Rivai (2008 : 309) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan. Menurut Mangkunegaran (2011: 67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan dari hasil pekerjaan yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja diambil definisi dari Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 67). Adapun indikator kinerja sebagai berikut: Hasil kerja secara kualitas, hasil kerja secara kuantitas, melaksanakan tugas, tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2015: 11), menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Sugiyono (2015:55) mengungkapkan: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirta Dharma Ayu Indramayu. yang berjumlah 130 orang. Sementara menurut

Sugiyono (2015:56) mengungkapkan pengertian sampel sebagai berikut: *Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut*. Dalam penelitian ini, setelah dihitung menggunakan rumus slovin, maka didapat sampel sebanyak 76 orang karyawan. Analisis instrumen penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:11) “Penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Hasil pengumpulan data yang dilakukan kemudian memberikan skor atas jawaban responden tersebut, langkah selanjutnya adalah mengolah data untuk mengetahui tanggapan responden tiap indikator variabel. Validitas instrumen penelitian, validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya, dan kaitannya dengan tujuan pengukuran. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2015:352-353) menyatakan bahwa: “Terdapat tiga cara pengujian validitas, yaitu: validitas konstruksi (*construct validity*), *validitas isi (content validity)* dan validitas eksternal”.

Reliabilitas instrumen penelitian berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dikatakan reliabel bila diteliti oleh peneliti yang berbeda diperoleh data yang sama, begitu juga bila dilakukan dalam waktu yang tidak sama didapat data yang sama, tentunya berkenaan pada sampel yang sama. Data dianggap reliabel, jika dapat diverifikasi, disajikan secara tepat, serta bebas dari kesalahan dan bias. Menurut Sugiyono (2015:173) “reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi data”. Teknik Analisis Asosiatif, menurut Sugiyono (2015:11) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Uji Normalitas, data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diuji terlebih dahulu normalitasnya, artinya apakah sebaran data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Analisis regresi, menurut Sugiyono (2015:269) mengemukakan bahwa “analisis regresi digunakan bila kita ingin mengetahui bagaimana variabel dependen/kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau prediktor, secara individual”. Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval

atau ratio. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi menggunakan *Product Moment Pearson*. Menurut Riduwan (2010:136) untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan peningkatan Kompetensi (X_1) dan Kinerja (Y). Uji Hipotesis, pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak, yaitu pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas instrumen penelitian variabel kompetensi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Validitas Kompetensi

Nomor Pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%) N = 76	
1	0,579	0,312	valid
2	0,664	0,312	valid
3	0,681	0,312	valid
4	0,458	0,312	valid
5	0,892	0,312	valid
6	0,836	0,312	valid
7	0,825	0,312	valid
8	0,836	0,312	valid

Validitas instrument penelitian variabel kinerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Validitas Kinerja

Nomor Pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%) N = 76	
1	0,409	0,312	valid
2	0,641	0,312	valid
3	0,549	0,312	valid
4	0,919	0,312	valid
5	0,919	0,312	valid
6	0,919	0,312	valid
7	0,919	0,312	valid
8	0,919	0,312	valid

Uji reliabilitas instrument variabel kompensasi (X1) menggunakan Spearman Brown, hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Reliabilitas Kompensasi

Nomor Pertanyaan	Reliabilitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%) N = 76	
1	0,734	0,312	reliabel
2	0,798	0,312	reliabel
3	0,810	0,312	reliabel
4	0,628	0,312	reliabel
5	0,943	0,312	reliabel
6	0,910	0,312	reliabel
7	0,904	0,312	reliabel
8	0,910	0,312	reliabel

Uji reliabilitas instrument variabel Kinerja (Y) menggunakan Spearman Brown, hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. Reliabilitas Kinerja

Nomor Pertanyaan	Reliabilitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%) N = 76	
1	0,581	0,312	reliabel
2	0,781	0,312	reliabel
3	0,709	0,312	reliabel
4	0,958	0,312	reliabel
5	0,958	0,312	reliabel
6	0,958	0,312	reliabel
7	0,958	0,312	reliabel
8	0,958	0,312	reliabel

Analisis Regresi Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Y):

$$\begin{array}{llll} \sum X_1 & = 1.424 & \sum Y & = 1.482 & N & = 76 \\ \sum X_1^2 & = 51.318 & \sum Y^2 & = 55.496 & \sum X_1 Y & = 53.080 \end{array}$$

Dari data diatas dapat kita cari nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b) variable X1 terhadap Y, sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X1^2) - (\sum X1)(\sum X1Y)}{n\sum X1^2 - (\sum X1)^2}$$

$$a = 18,74$$

$$b_1 = \frac{n\sum X1Y - (\sum X1)(\sum Y)}{n\sum X1^2 - (\sum X1)^2}$$

$$b_1 = 0,51$$

Setelah didapatkan nilai konstanta (a) dan koefisien regresi (b₁), maka persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut: $\hat{Y} = 18,74 + 0,51X$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa setiap peningkatan variable Kompensasi (X1) akan meningkatkan juga Kinerja (Y).

Analisis Korelasi Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Y):

$$R_{1y} = \frac{n\sum X1Y - (\sum X1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X1^2 - (\sum X1)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{2123200 - 2110368}{\sqrt{\{2052720 - 2027776\}\{2219840 - 2196324\}}}$$

$$R_{1y} = 0,530$$

Nilai korelasi Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,530. Artinya, Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sedang.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja, maka digunakan koefisien determinan, sebagai berikut:

$$KD = (R_{1y})^2 \times 100\%$$

$$= (0,530)^2 \times 100\%$$

$$= 0,281 \times 100\%$$

$$\mathbf{KD = 28,10\%}$$

Didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 28,10%. Dari nilai tersebut diketahui bahwa kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 71,90%, sedangkan 28,10% dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak diteliti oleh peneliti.

Untuk menguji hipotesis apakah Kompensasi mempunyai hubungan terhadap Kinerja, maka digunakan uji t, sebagai berikut :

$$t_h = r_{1,y} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{1,y}^2}}$$

$$t_h = 5,376$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui t_{hitung} sebesar 5,376. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $40 - 2 = 38$ didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,684 , karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,376 > 1,684$), H_1 diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN

1. Kompensasi berdasarkan angket kuisioner dengan 4 indikator yaitu imbalan financial yang diterima karyawan, jasa nirwujud yang diterima karyawan, tunjangan yang diterima karyawan serta sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi dengan jumlah skor 1.424 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.
2. Kinerja berdasarkan angket kuisioner dengan 4 indikator yaitu hasil kerja secara kualitas, hasil kerja secara kuantitas, melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan jumlah skor 1.482 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Kinerja pada Kantor Pusat PDAM Tirta Dharma Ayu Indramayu dalam kategori sangat baik. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan yang diimbangi dengan peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, meningkatkan kerjasama dan inisiatif dalam bekerja, meningkatkan tingkat disiplin dan tanggung jawab karyawan serta meningkatkan kehandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi memiliki hubungan dengan Kinerja. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan agar meningkatkan kompensasi untuk karyawan, karena dengan meningkatnya kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Berdasarkan uji hipotesis, diketahui t_{hitung} sebesar 3,853. Digunakan uji dua pihak, dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) = 38 didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,684, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,853 > 1,684$), H_1 diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y). Kompensasi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Dharma Ayu Indramayu dari hasil penelitian dalam kondisi sangat baik. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan lebih

meningkatkan atau mempertahankan kondisi yang ada atau dapat juga memberikan tambahan dalam tunjangan, fasilitas dan kompensasi non financial yang memadai bagi karyawan secara adil berdasarkan prestasi kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Addaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kompensasi-menurut-para-ahli-html

Mangkunegara, A.P . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rifai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori untuk praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Supratikno H, dkk. 2006. *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sirait, J.T. 2010. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.