

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara

*Effect Of Compensation On Employee Performance At PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD)
Sumatera Utara*

Ananda Fitriani Dewi^{a,1}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama^a
ananda_fitriani_dewi@yahoo.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara, dan manfaatnya sebagai bahan masukan dan informasi bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan pemasaran, sebagai bahan kajian ilmiah dari teori yang pernah didapat untuk bisa diimplementasikan secara empiris dilapangan, sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Data dalam penelitian diambil melalui kuesioner dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pengaruh bersifat positif atau searah berarti jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan signifikan atau nyata berarti kompensasi memang benar-benar penentu atau prediktor dari kinerja karyawan PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Demikian sebaliknya semakin rendah kompensasi semakin rendah kinerja karyawan yang dicapai perusahaan. Selanjutnya dapat dilihat bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara sebesar 42,0%, uji t (uji hipotesis) sebesar 2,80 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara dengan nilai 2,80 ($2,80 > 1,696$). Hasil koefisien determinan adalah 17,6% memiliki makna bahwa variabel kompensasi tidak memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara, and its benefits as input and information for companies to formulate marketing policies, as material for scientific studies of theories that have been obtained to be implemented empirically in the field, as reference material for further research. Data in research taken through a questionnaire with data collection techniques using the method of observation and study documentation. While the data analysis technique uses correlation analysis. The results of this study show that the effect is positive or unidirectional, meaning that if compensation increases, employee performance will also increase. While significant or real means that compensation is really a determinant or predictor of the performance of PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara. So it can be said that the higher the compensation, the employee's performance will also increase. On the other hand, the lower the compensation, the lower the employee performance achieved by the company. Furthermore, it can be seen that the contribution of compensation to the performance of employees of PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara of 42.0%, t test (hypothesis test) of 2.80 indicates that there is a positive and significant influence between employee performance at PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara with a value of 2.80 ($2.80 > 1.696$). The result of the determinant coefficient is 17.6% which means that the compensation variable does not have a close relationship with the performance of employees at PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara.

Keywords : Compensation and Employee Performance

Info Artikel :

Disubmit: 23 Mei 2022

Direview: 02 Juni 2022

Diterima : 13 Juni 2022

Copyright © 2022 – Accumulated Journal. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan secara umum didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan kerja tersebut maka perusahaan perlu merencanakan, mengorganisasikan, menindak lanjuti serta mengawasi seluruh kegiatan yang berlangsung di dalam perusahaan dalam upayanya untuk mencapai tujuan tersebut. Hal yang paling penting adalah bagaimana upaya perusahaan untuk menjaga agar sumber daya yang dimilikinya mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Dan salah satu upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga. Oleh karena itu perusahaan memiliki kewajiban untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan penghargaan yang pantas sesuai dengan kinerjanya. Penghargaan dapat diberikan melalui banyak cara, salah satunya dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan besarnya kompensasi yang akan didapatkan oleh karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang layak, hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja karyawan pada perusahaan, baik terdiri secara langsung maupun tidak langsung, yang harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi yang diberikan pada karyawan juga merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi juga merupakan biaya utama atas keahlian dalam menjalani suatu pekerjaan.

PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero), atau yang lebih dikenal sebagai PT. Pusri, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang produksi dan pemasaran pupuk. Secara legal, PT. Pusri resmi didirikan berdasarkan Akta Notaris Eliza Pondang nomor 177 tanggal 24 Desember tahun 1960. PT. Pusri, yang memiliki kantor pusat produksi yang berkedudukan di Palembang, Sumatera Selatan; dan merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian dilingkungan kerja PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara, dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUSRI PEMASARAN PUPUK DAERAH (PDD) SUMATERA UTARA”.

Berdasarkan latar belakang pada penelitian diatas maka perumusan masalah adalah: “Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara?”

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara.

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini, adalah hasil penelitian diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan sumber informasi empiris yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Pusri PPD Sumatera Utara.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia secara umum tidak sama dengan mengelola sumber daya manusia berbentuk material ataupun yang berbentuk finansial, hal ini disebabkan oleh adanya sifat manusia sebagai makhluk sosial yaitu berakal budi, memiliki perasaan, memiliki kebutuhan dan harga diri. Hal tersebut menyebabkan munculnya kebutuhan akan ilmu yang khusus mempelajari dan mengembangkan manusia yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu bidang manajemen dengan aktivitas yang menitikberatkan pada pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Bila sumber daya manusia suatu organisasi dikelola secara efektif dan efisien, maka organisasi akan menjadi lebih produktif. Organisasi haruslah memberikan perhatian yang khusus terhadap pengelolaan sumber daya agar memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena jika tidak ada manusia yang terlibat dalam perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak mungkin tercapai walaupun tersedia sumber daya lainnya seperti Bangunan, Dana/Uang Kas, atau Bahan Baku. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan merupakan tugas Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja, maka istilah Manajemen Personalia berkembang menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai asset perusahaan. “Menurut Hasibuan (2007, hlm. 118), mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

B. Teori Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia harus memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja. Setiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda-beda, namun dengan adanya keyakinan pada diri sendiri dan menjalankan pekerjaan tersebut dengan tekun dan teliti maka pekerjaan tersebut akan terlaksana seperti yang diharapkan. Sebelum karyawan diterima dan diseleksi oleh perusahaan karyawan tersebut harus membuktikan serta menunjukkan produktivitasnya dalam bekerja atas dasar pengalaman, pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, perusahaan akan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan berupa kompensasi. Ini merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar bagi karyawan, karena kompensasi merupakan daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan, guna mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi Kompensasi antara lain: kompensasi adalah pemasukkan yang dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2007, hlm. 118), mengungkapkan bahwa: “Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung”.

“Menurut Rachmawati (2008, hlm. 146) menjelaskan bahwa: “Kompensasi merupakan balas jasa dari melaksanakan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, insentif, bonus dan tunjangan antara lain tunjangan fasilitas kesehatan, THR, uang makan, cuti dan lain-lain. Kompensasi langsung dapat

didasarkan pada jabatan atau kedudukan, seperti Manajer, Penyelia, dan Sekretaris berdasarkan waktu, seperti upah harian, mingguan, atau bulanan. Inilah yang disebut upah atau gaji. Diluar gaji, karyawan mendapatkan tambahan penghasilan melalui produk yang dihasilkan seperti komisi, insentif, dan bonus”.

2) Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009, hlm. 194) menyatakan faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

- a) Kinerja
Kompensasi diberikan dengan melihat besarnya kinerja kepada pihak perusahaan. Demikian semakin tinggi tingkat kinerja, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- b) Kemampuan untuk membayar
Secara logis, kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayarkan kompensasi. Karena sangat tidak mungkin perusahaan membayar kompensasi karyawan di atas kemampuan yang ada.
- c) Kesiediaan untuk membayar
Kalaupun perusahaan dapat membayar kompensasi, tetapi perusahaan belum tentu dapat membayar kompensasi dengan layak dan adil.
- d) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Penawaran dan permintaan tenaga kerja dapat memberikan pengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan akan tenaga kerja tinggi, maka kompensasi akan tinggi, sebaliknya jika penawaran untuk tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi dapat menurun.

3) Komponen Kompensasi

Menurut Dessler (2007:46) memaparkan bahwa kompensasi memiliki 2 komponen utama yaitu:

- a) Pembayaran langsung yaitu pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif komisi, dan bonus.
- b) Pembayaran tidak langsung yaitu pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007:118) kompensasi dibedakan menjadi 2 jenis yaitu”:

- a) Kompensasi langsung, yaitu berupa gaji, upah dan upah insentif. Berikut penjelasannya:
 - ✓ Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
 - ✓ Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- b) Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
- c) Kompensasi tidak langsung, yaitu berupa kesejahteraan karyawan, seperti: *Benefit* dan *Service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti THR (Tunjangan Hari Raya), uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

4) Tujuan Kompensasi

Perusahaan dalam memberikan kompensasi disebut organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini dicapai tujuan-tujuan. “Menurut Sedarmayanti (2007:239) tujuan sistem kompensasi adalah”:

- a) Menghargai kinerja
- b) Menjamin keadilan
- c) Mempertahankan karyawan
- d) Memperoleh karyawan bermutu
- e) Mengendalikan biaya
- f) Memenuhi peraturan

5) Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007:122) asas-asas kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu”:

a) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besar. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur yang layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

6) Indikator Kompensasi

Unsur-unsur yang terdapat dalam kompensasi menurut Hasibuan (2007, hal. 118), yang kemudian dapat menjadi indikator kompensasi yaitu :

- a) Gaji Pokok
- b) Insentif
- c) Upah Lembur
- d) Jamsostek
- e) Pakaian Dinas

C. Teori Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Menurut Bernadin dan Russel dalam Subekhi dan Jauhar (2012, hal. 194), menjelaskan bahwa: “Kinerja adalah penilaian yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu”. Menurut Veithzal Rivai dalam Subekhi dan Jauhar (2012, hal.195), mengatakan bahwa: “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diraih seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011, hal. 176) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut adalah :

- a) Efektifitas dan Efisiensi
Ukuran baik dan buruknya suatu kinerja diukur melalui efektifitas dan efisiensi.
- b) Tanggung Jawab dan Wewenang
Sebaiknya untuk otoritas dan tanggung jawab dapat didelegasikan secara baik, tanpa

- harus adanya tumpang-tindih tugas yang diberikan.
- c) Disiplin
Disiplin merupakan suatu keadaan atau tingkah laku yang ada dalam diri karyawan terhadap aturan-aturan di perusahaan.
- d) Inisiatif
Seorang karyawan harus memiliki inisiatif melalui daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3) Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun prinsip dasar manajemen kinerja. Menurut Wibowo dalam Kaswan (2012:200) adalah sebagai berikut:

- a) Kejujuran
Kejujuran menunjukkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta dan memberikan pertimbangan dan perasaan.
- b) Pelayanan
Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanannya kepada setiap pekerja, manajer, pemilik dan pelanggan, dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja.
- c) Tanggung Jawab
Merupakan prinsip dasar dari pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaharui.
- d) Perumusan Tujuan
Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasikan terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki dan selanjutnya tujuan yang telah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan ditingkat yang lebih rendah, seperti divisi, departemen, tim dan karyawan.
- e) Komunikasi Dua Arah
Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka, jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan. Komunikasi dua arah ini akan menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antara dua pihak.

4) Penilaian Kinerja

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun prinsip dasar manajemen kinerja. Menurut Wibowo dalam Kaswan (2012:200) adalah sebagai berikut:

Menurut Bernadin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2011 : 179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a) *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c) *Timeliness*
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d) *Cost Effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e) *Need for Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f) *Interpersonal Impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri di antara rekan kerja dan bawahan.

5) Metode Evaluasi Kinerja

Metode yang digunakan dalam evaluasi kinerja menurut Gordon C. Anderson dalam Subekhi dan Jauhar (2012:202), yaitu:"

- a) Peringkat atas dasar huruf dan angka (*Alphabetical/ numerical rating*)
- b) Peringkat yang dipaksakan, termasuk indikator peringkat yang dipaksakan (*Forced choice rating, including force choice rating indices*)
- c) Peringkat perilaku keperibadian (*Personal trait rating*)
- d) Skala peringkat secara grafis (*Graphic rating scale*)
- e) Distribusi yang dipaksakan (*Forced distribution*)
- f) Peringkat (*Ranking*)
- g) Perbandingan Berpasangan (*Paired comparison*)

6) Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja menurut PT. Pusri PPD Sumatera Utara (Semester I : 2012) ada enam indikator dari kinerja yakni":

- a) Integritas dan loyalitas
- b) Keandalan dan ketahanan menghadapi tekanan
- c) Inisiatif
- d) Sikap kerja
- e) Hubungan dan kerja sama

3. METODE

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif dalam penelitian ini. Disebut pendekatan kuantitatif sebab pendekatan ini terdiri dari gagasan penelitian, perencanaan ke lapangan, menganalisa data, dan memberikan kesimpulan, Keseluruhan penulisan melalui pengukuran, rumus dan kepastian data numerik.

B. Populasi dan Sampel

Pada populasi, peneliti menggunakan karyawan PT. Pusri PPD Sumatera Utara yang menurut Sugiyono (2006, hlm. 72), "Populasi ialah wilayah umum yang tersusun atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan untuk dimendapatkan suatu kesimpulan." Sehingga populasi pada penelitian ini ialah karyawan di Pusri PPD Sumatera Utara yang berjumlah 32 orang. Menurut Sugiyono (2006, hlm. 73), Sampel adalah populasi yang terdiri dari jumlah dan karakteristik. Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2006, hlm. 78), pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 32 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui:

- 1) Wawancara
Yakni teknik pengumpulan data dengan langsung mewawancarai responden di perusahaan
- 2) Kuesioner

Yakni pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada responden

3) Studi Dokumentasi

Yaitu mengambil data dari lokasi penelitian yakni PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara seperti sejarah perusahaan dan lain-lain yang relevan dengan masalah penelitian.

4) Observasi

Yakni melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara

D. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yang terdiri dari:

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan adalah uji validitas butir pertanyaan, yakni menguji secara statistik butir-butir setiap pertanyaan apakah memiliki nilai valid atau tidak. Dalam hal ini uji coba untuk pengujian validitas dilakukan kepada 32 responden dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 10 item untuk masing-masing variabel. Untuk kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item terhadap total masing-masing item (r hitung). Item dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Reabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi apabila Cronbach's Alpha $> 0,50$.

3) Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan Koefisien Korelasi Product Moment Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

r = besarnya korelasi antara x dan y

x = angka kompensasi

y = angka motivasi

4) Uji t

Untuk menguji hipotesis yang dikemukakan dilakukan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

Keterangan:

t = tabel

r = koefisien korelasi antara x dan y

n = jumlah sampel

Kriteria Keputusan:

- Jika t -hitung $> t$ -tabel, maka hipotesis alternatif (H_0) diterima

- Jika t -hitung $< t$ -tabel, maka hipotesis alternatif (H_0) ditolak

Derajat kebebasan (df) – $n-2$ dengan tingkat kepercayaan 95%.

5) Uji determinasi

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dengan uji determinan, sebagai berikut:

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi antara X dan Y.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis data kuantitatif untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen (Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja). Berdasarkan pengujian melalui aplikasi SPSS Statistics 19.0 for Windows, dapat dilihat hasil penelitian yaitu:

A. Analisis Kuantitatif

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Item	r _{hitung} Variabel X	r _{hitung} Variabel Y	r _{tabel} (0,05)	Ket
1.	1	0,417	0,809	0,361	Valid
2.	2	0,860	0,495	0,361	Valid
3.	3	0,809	0,622	0,361	Valid
4.	4	0,698	0,699	0,361	Valid
5.	5	0,703	0,564	0,361	Valid
6.	6	0,654	0,510	0,361	Valid
7.	7	0,720	0,735	0,361	Valid
8.	8	0,752	0,701	0,361	Valid
9.	9	0,686	0,627	0,361	Valid
10.	10	0,763	0,685	0,361	Valid

Dari tabel 1 hasil analisa Uji Validitas yang menggunakan SPSS bila di perhatikan diketahui bahwa :

- 1) Nilai-nilai pada kolom 3 dan 4 adalah menggambarkan besarnya r_{hitung} instrument penelitian yang akan diuji validitasnya yaitu instrument variabel X (Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).
- 2) Bandingkan setiap r_{hitung} dari setiap variabel (item 1 sampai item 10) dengan r_{tabel} (kolom 5) pada $df = n-2$ yaitu $df = 32-2 = 30$ dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{tabel} = 0,361$
- 3) Nilai r_{hitung} Variabel X dan Variabel Y lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa butiran-butiran pertanyaan dari dua variabel tersebut semuanya valid.

b) Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,921	,922	10	,895	,898	10

Berdasarkan tabel *reabilitas statistic* menunjukkan nilai Cronbach's Alpha X = 0,922 dan Y = 0,898 > 0,70 maka data penelitian dikatakan reliable.

Selanjutnya tabel dibawah ini menunjukkan perhitungan koefisien korelasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusri PPD Sumatera Utara.

B. Analisa Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan penulis menggunakan analisa *Product Moment Pearson*, sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara variabel x dan y dengan uji korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2 (n \sum yi^2 - (\sum yi)^2)\}}}$$

Berdasarkan tabel diatas :

$$\sum n = 32$$

$$\sum x = 1383$$

$$\sum y = 1450$$

$$\sum x^2 = 60281$$

$$\sum y^2 = 66128$$

$$\sum xy = 62863$$

Maka selanjutnya memasukkan nilai-nilai pada tabel ke dalam rumus koefisien korelasi yakni :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum xyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2 (n \sum yi^2 - (\sum yi)^2)\}}} \\ &= \frac{32 (62863) - (1383)(1450)}{\sqrt{\{32 (60281) - (1383)^2 \times 32 (66128) - (1450)^2\}}} \\ &= 0,420 \text{ atau } 42,0\% \end{aligned}$$

Dari hasil korelasi *Product Moment* ini selanjutnya dibandingkan dengan tabel dibawah ini :

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Sedang
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2007)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar $r = 0,420$ nilai ini menunjukkan kategori korelasi sedang. Hal ini member gambaran adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pusri PPD Sumatera Utara. Pengaruh tersebut hanya berlaku untuk sampel yang berjumlah 32 orang.

C. Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah menguji signifikan pengaruh, yaitu apakah kontribusi yang ditemukan tersebut berlaku untuk semua populasi maka perlu diuji signifikansinya melalui rumus:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

$$= 0,420 \sqrt{32-2}$$

$$\sqrt{1 - (0,420)^2}$$

$$= 2,80$$

Selanjutnya harga t_{hitung} tersebut dikonsultasikan dengan tabel t untuk taraf signifikannya adalah $\alpha = 5\%$ dan untuk menghitung uji dua pihak digunakan derajat kebebasan (df), yaitu :

$$df = n - 2$$

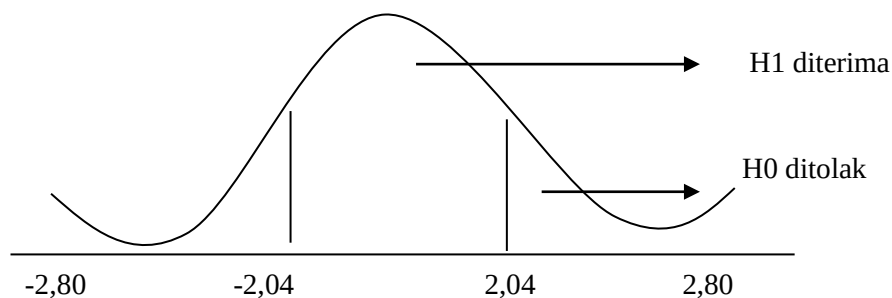
$$= 32 - 2$$

$$= 30$$

$$t_{tabel} = 2,042$$

Berdasarkan rumusan masalah hipotesis terdapat dua alternatif, yaitu:

- * H0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
- * H0 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$



Dari hasil pengujian diatas terdapat keberartian koefisien korelasi (r) lebih besar dari pada t_{tabel} . Jadi, H0 ditolak dan H1 diterima, adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusri PPD Sumatera Utara terbukti diatas taraf 5% atau 0,025 sehingga dapat diterima secara signifikan.

Untuk mengetahui besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari uji deteminansi dengan rumus, yaitu:

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$= (0,420)^2 \times 100\%$$

$$= 0,176 \times 100\%$$

$$= 17,6\%$$

Dapat dilihat bahwa $r = 0,257$ berarti tidak adanya keterkaitan (relation) antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusri PPD Sumatera Utara adalah 17,6%,. Hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 17,6%, sedangkan sisanya 82,4% faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Disimpulkan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan pada PT. Pusri PPD Sumatera Utara sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pusri PPD Sumatera Utara.
- 2) Adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusri PPD Sumatera Utara maka H_0 ditolak diatas taraf 5% sehingga H_1 dapat diterima PT. Pusri PPD Sumatera Utara secara signifikan, terbukti pada uji t yang telah penulis lakukan.
- 3) Dari perhitungan dan analisis data maka dapat diketahui bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusri PPD Sumatera Utara sebesar 17,6% sedangkan 82,4% lagi sisanya dipengaruhi faktor lain misalnya pelayanan, kejujuran, dan lain-lain, terbukti pada uji determinasi yang penulis telah lakukan.

Berikut ini penulis akan memberikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran-saran yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

- 1) Pemberian kompensasi harus ditingkatkan, untuk bonus diberikan sesuai dengan jumlah jam kerja, demikian karyawan merasa lebih puas dalam bekerja sehingga dapat memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memberikan kompensasi seperti fasilitas kerja yang lebih efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- 3) PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara harus dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kompensasi pada karyawannya agar motivasi kerja karyawan selalu ada pada tingkat yang tinggi.

REFERENSI

- [1] Dessler, Gary, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks.
- [2] Hasibuan, S.P Malayu, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [3] Ike Kusdiyah Rachmawati, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [4] Junaidi, (2010), *Titik Persentase Distribusi t*, <http://junaidichaniago.wordpress.com/>
- [5] Kaswan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [6] Mathis dan Jackson, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [7] Sedarmayanti, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- [8] Subekhi dan Jauhar, (2012), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- [9] Sugiyono, (2006), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Bandung : CV. Alfabeta.
- [10] Sutrisno, Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [11] _____, (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.