

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Raya Motor II Watansoppeng

Andi Adawiah<sup>1\*</sup>, A.Muh. Nurul Afdhal<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2280>

### Abstrak

Latar belakang dalam penelitian adalah penjualan sepeda motor pada Raya Motor II Watansoppeng belum mencapai target, sedangkan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Raya Motor II Watansoppeng. Penelitian ini dilakukan pada Raya Motor II Watansoppeng yang berlokasi di Jl. Merdeka Watansoppeng, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Raya Motor II Watansoppeng yang berjumlah 27 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu suatu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 27 orang responden.. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan maka digunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Raya Motor II Watansoppeng. Sehingga disarankan kepada Pihak Raya Motor II Watansoppeng untuk lebih meningkatkan Prestasi Kerja karyawan, maka sebaiknya memperhatikan Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam hal ini berupa gaji, insentif, bonus dan bentuk kompensasi lainnya agar prestasi kerja karyawan dapat lebih maksimal lagi.

**Keywords:** Kompensasi, Prestasi Kerja

Copyright (c) 2022 Andi Adawiah

Corresponding author :

Email Address : andi.adawiah@stie.ypls.ac.id

### PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kesulitan ekonomi yang sedang berlangsung, sebuah organisasi yang memiliki tujuan utama untuk mendapatkan manfaat yang ideal dari menggunakan potensinya secara tepat, salah satunya adalah SDM yang merupakan sumber daya utama yang diklaim oleh organisasi untuk menyelesaikan latihan dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. organisasi. diri. Tanpa SDM, organisasi tidak dapat berjalan secara ideal sehingga organisasi harus menempatkan pekerja pada tempat-tempat yang penting dan mendasar dibandingkan dengan aset lain, selain itu organisasi juga harus memiliki pilihan untuk mengikuti dan mengembangkan sifat SDM-nya. . sehingga mereka dapat menyaingi organisasi besar. Untuk bersaing dengan SDM-nya, organisasi harus benar-benar fokus pada pemberian gaji kepada perwakilan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima

oleh seorang karyawan atas jasa dari pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi diberikan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah, bonus, fasilitas dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari lingkungan kerja, tugas yang menarik, dan teman kerja yang menyenangkan. Menurut Samsuddin (2006) pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yang kemudian berimbas pada prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Prestasi kerja seorang karyawan adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dilihat dari berbagai kemungkinan seperti standar, sasaran dan kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Hasibuan (2015) menyatakan prestasi kerja adalah sebuah pencapaian yang didapat oleh karyawan dalam menjalankan seluruh beban yang ditugaskan kepadanya yang didasari atas pengalamannya, dan keuletannya serta periode waktu. Jika prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Pencapaian prestasi kerja karyawan pada Raya Motor II Watansoppeng berbeda, karna karyawan memiliki kinerja serta keinginan yang berbeda dalam melakukan pekerjaannya. Raya Motor II Watansoppeng sebagai salah satu perusahaan dealer sepeda motor merek dagang Yamaha. Raya Motor II Watansoppeng memiliki 27 karyawan di antaranya bagian marketing 5 karyawan, bagian keuangan 9 karyawan, bagian administrasi 9 karyawan, bagian resepsionis 2 karyawan, bagian kasir 2 karyawan. Dengan adanya beberapa karyawan di Raya Motor II Watansoppeng diharapkan dapat meningkatkan penjualan mereka, sehingga dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan yang sama-sama menjual produk sepeda motor merek Yamaha di Kabupaten Soppeng. Pimpinan Raya Motor II Watansoppeng menetapkan standar target pencapaian penjualan bagi bagian marketing yang ditargetkan 100 unit per bulan pada tahun 2020. Berikut disajikan tabel pencapaian penjualan sepeda motor pada Raya Motor II Watansoppeng. Berdasarkan tabel 1.1 data pencapaian penjualan sepeda motor pada Raya Motor II Watansoppeng belum memenuhi target, disebabkan karena beberapa karyawan yang kurang mampu dalam melaksanakan tugasnya yang berorientasi pada target penjualan. Selain itu, karyawan kurang ramah dalam menghadapi konsumen sehingga konsumen sering kali merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan. Dengan latar belakang tersebut, penulis berkeinginan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan mengangkat judul : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Raya Motor II Watansoppeng".

## **METODE PENELITIAN**

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

deskriptif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan lebih umum diberi nama metode survey. Dalam penelitian ini, penulis memilih objek penelitian pada Raya Motor II Watansoppeng, yang berlokasi di Jalan Merdeka, Kelurahan Lapajung, Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen - elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Raya Motor II Watansoppeng yang berjumlah 27 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu suatu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 27 orang responden.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Sederhana

Teknik logis yang digunakan untuk mengurai informasi yang didapat sekaligus menguji spekulasi yang dikemukakan dalam tinjauan ini adalah pemeriksaan dasar straight relapse. Investigasi kekambuhan langsung adalah pemeriksaan yang memeriksa dampak pembayaran pada eksekusi perwakilan. Investigasi ini digunakan untuk memutuskan dampak dari satu variabel otonom pada satu variabel lingkungan. Penanganan informasi dan pengujian spekulasi dalam tinjauan ini menggunakan strategi pemeriksaan kekambuhan langsung secara langsung adalah model kondisi yang menggambarkan hubungan antara variabel terikat (Y) dan faktor bebas (X), dalam tinjauan ini Kompensasi sebagai variabel Independen (X) dan Prestasi Kerja sebagai Variabel Dependen ( Y), Konsekuensi dari pemeriksaan kekambuhan langsung dasar dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.433		5.338	.000

---

Kompensas	3.091	.191	.095	.478	.037
-----------	-------	------	------	------	------

---

i

#### **a. Dependent Variable: Prestasi Kerja**

Berdasarkan Tabel 4.6, Hasil analisis regresi linear sederhana, dapat disusun persamaan regresinya yaitu:  $Y = 32.433 + 3,091X$  Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) = 32,433 dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi, dianggap 0 (nol), maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 32,433. Koefisien regresi  $X = 3,091$  Koefisien Kompensasi sebesar 3,091, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, maka setiap kenaikan Pelatihan 1% maka Prestasi Kerja Karyawan meningkat sebesar 30,91%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,037 < 0,05$ , sehingga dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Raya Motor II Watansoppeng.

#### **Pembahasan**

Koefisien regresi  $X = 3,091$  Koefisien kompensasi sebesar 3,091, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diasumsikan variabel independen lainnya konstan, maka untuk setiap kenaikan 1% dalam pelatihan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 30,91%. Dengan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$  maka dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Raya Motor II Watansoppeng. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja pada Raya Motor II Watansoppeng. Variabel X dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Y yaitu Prestasi Kerja Karyawan pada Raya Motor II Watansoppeng. Prestasi kerja dapat ditingkatkan jika perusahaan dapat memberikan kompensasi yang baik dan maksimal kepada karyawannya. Kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja, prestasi kerja yang tinggi disebabkan oleh penerimaan remunerasi dan kompensasi yang sesuai serta promosi. Untuk memaksimalkan kinerja pekerja, organisasi harus memberikan pengembalian yang setara dengan hasil yang diterimanya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat diartikan sebagai apa yang diperoleh pekerja atas pencapaian dan penyelesaian seluruh beban kerjanya. Kompensasi ini penting untuk diperhatikan demi kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh

Krismasari dan Frianto (2014). "Perusahaan yang memberikan kompensasi yang sesuai akan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan dapat memiliki prestasi kerja yang baik. Kompensasi dapat berupa peningkatan pendapatan, tunjangan, kepada pekerja yang mencapai target dan memiliki prestasi kerja. Dengan kompensasi ini, pekerja merasa lebih dihargai dan akan bekerja dengan nyaman. Ketidakpuasan terhadap kompensasi yang dirasakan karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja sehingga dapat menyebabkan prestasi kerja menurun. Karyawan yang diberi kompensasi yang layak akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Dengan semangat kerja yang dimiliki, karyawan akan mampu mencapai prestasi yang nantinya perusahaan akan dengan mudah mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **SIMPULAN**

Mengingat konsekuensi dari pemeriksaan dan percakapan yang lalu, sangat mungkin beralasan bahwa: Koefisien kekambuhan  $X = 3,091$  Koefisien remunerasi adalah 3,091, menunjukkan hubungan yang positif. Jika diharapkan faktor bebas lainnya konsisten, untuk setiap peningkatan 1% dalam persiapan, pelaksanaan pekerjaan perwakilan akan meningkat sebesar 30,91%. Dengan nilai kepentingan  $0,037 < 0,05$  maka cenderung terlihat bahwa upah mempengaruhi pelaksanaan pekerja di Raya Motor II Watansoppeng.

## **Referensi :**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Adawiah, A. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Handoko, Hani T. 2007. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF E
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Husein Umar. 2007, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga

Mutiara Sibarani Panggabean. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Penerbit Ghalia Indonesia.

Priyono, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Sifatama Publizher. Taman Sidoarjo.