

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT
SDM KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG**
*COMPENSATION EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE HR DIRECTORATE HEAD
OFFICE PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG*

Ario Kusumasmoro¹, Anthon Rustono SE., MM²

^{1,2,3}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Telkom

¹ayika48@gmail.com, ²a.rustono@yahoo.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi. Di dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia (karyawan) merupakan sebuah aset dan roda penggerak agar perusahaan dapat mencapai segala tujuan untuk kedepannya. Salah satu cara untuk mengelola aset tersebut dengan pemberian kompensasi. Begitu pula pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, dimana setiap karyawan diberikan suatu bentuk kompensasi sebagai salah satu cara untuk mengelola dan mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Bila kompensasi dirasakan tidak adil dan tidak memuaskan oleh karyawan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan secara perlahan.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 78 responden yang merupakan karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 20 for windows Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, residual terdistribusi normal, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi. Berdasarkan hasil analisa, hipotesis menggunakan uji t, dan didapatkan hasil bahwa H₀ ditolak. Artinya, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Perusahaan disarankan agar dapat memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan, perusahaan sebaiknya memberikan batas waktu sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kinerja*

Abstract

Human resources can be considered as an important element in an organization. In a company, the human resources (employee) is an asset and cogs for the company to achieve all objectives for the future. One way to manage those assets with provide compensation. Similarly, at the Head Office of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, where each employee is given a form of compensation as a way to manage and retain employees. The compensation awarded is expected to impact on the performance generated by employees. If the compensation to be unjust and unsatisfactory by the employee will have an impact on employee performance is slowly declining.

Methods of data collection is done by distributing questionnaires to 78 respondents who are employees of the Directorate of Human Resources Head Office of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. The data processing is done with SPSS applicxation version 20 for Windows. The results showed that the compensation and performance at the high category. Based on the results of classic assumption test, residuals are normally distributed, the absence of heteroscedasticity, and the absence of autocorrelation. Based on the analysis, hypothesis using the t test, and showed that H₀ is rejected. That is, compensation significantly influence performance. Companies are advised can provide compensation to satisfy the needs of its employees. In addition, to get a performance in accordance with what is expected, the company should provide the deadline in accordance with the amount of work given.

Keywords: *Human Resources, Compensation, Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dapat dikatakan merupakan salah satu unsur yang mampu menentukan keberhasilan suatu organisasi, namun di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan – harapan tertentu. Untuk itu sumber daya manusia memerlukan perhatian tersendiri karena faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan yang dikerjakan. Keadaan tersebut membuat

sumber daya manusia (karyawan) sebagai aset yang harus terus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dirasa penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal tersebut mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi. (hrcentro.com, 2012)

Begitu pula dengan yang diterapkan oleh Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, dimana terdapat sebuah sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi diberikan sebagai ganjaran atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Berikut merupakan data kompensasi karyawan yang ada di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung :

Tabel 1
Data Kompensasi Karyawan

No	Kompensasi	Uraian	Sistem Pemberian
1.	Gaji	Gaji Pokok	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
2.	Bonus	Lembur	Diberikan setiap bulan apabila karyawan melebihi batas jam kerja minimal
3.	Tunjangan	Tunjangan Konjungtur	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
		Tunjangan Grade	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
		Tunjangan Jabatan	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
		Tunjangan Hari Raya	Diberikan satu kali dalam satu tahun
		Tunjangan Cuti	Diberikan satu kali dalam satu tahun
		Tunjangan Transport	Diberikan tiga bulan sekali
		Tunjangan Kesehatan	Diberikan sesuai dengan jabatan karyawan
4.	Benefits	Beasiswa Pendidikan Anak	Diberikan satu kali dalam satu tahun
		Akomodasi Mutasi Kerja	Diberikan kepada karyawan yang mendapatkan mutasi kerja

Sumber : Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Kompensasi yang diberikan tidak hanya semata – mata berdasarkan pada posisi jabatan karyawan saja, namun juga berdasarkan dari kehadiran karyawan pada setiap bulannya. Pemberian kompensasi merupakan hal yang cukup penting bagi karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan. Untuk itu pemberian kompensasi memang harus dilakukan secara adil oleh perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:153), Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya. Padahal setiap perusahaan tentu mengharapkan para karyawannya untuk dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target atau harapan dari perusahaan.

Kinerja karyawan biasanya menjadi tolok ukur atas pencapaian karyawan bagi perusahaan. Untuk itu selalu terdapat penilaian terkait kinerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Penilaian kinerja sendiri mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Veithzal Rivai dalam Suwatno & Priansa, 2011:196). Penilaian ini digunakan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan. Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sendiri memiliki kriteria penilaian kinerja dari penggunaan sistem *Key Performance Indicator*. Penilaian kinerja sendiri memang dilakukan secara teratur oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus melihat perkembangan kinerja setiap karyawan pada beberapa periode waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan telah disesuaikan dengan *job description* masing – masing karyawan.

Perusahaan sendiri memang mengharapkan setiap karyawan dapat menyelesaikan semua target pekerjaan dengan baik. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Setiap perusahaan biasanya selalu mengharapkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk itu perusahaan memberikan sebuah imbalan atas hasil dari kinerja yang diberikan oleh karyawan. Imbalan atau balas jasa tersebut dapat berupa sebuah kompensasi yang diberikan secara adil oleh perusahaan. Pemberian kompensasi ini diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang ada, kemudian untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Untuk itu dari fenomena yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompensasi dan efeknya terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan, judul penelitian : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”**.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Fajar & Heru (2010:154), kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah dan gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya terwujud.

Menurut Gary Dessler dalam Subekhi & Jauhar (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Yuniarsih & Suwatno (2011:125), mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Jenis atau Bentuk Kompensasi

Menurut Simamora (2006:445) kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, kompensasi berbentuk finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran moneter seperti itu bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban perusahaan di kemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan karyawan adalah contoh pembayaran segera. Sedangkan pensiun, pembagian laba, atau bonus menunjukkan pembayaran tertangguh. Terminologi dalam kompensasi adalah :

1. Upah

Upah (*wage*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Gaji

Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

3. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Program insentif terdiri atas dua jenis, yaitu program insentif individu yang memberikan kompensasi menurut penjualan, produktivitas, atau penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu. Dan program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

4. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

5. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai & Basri dalam Sinambela (2012:6), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dalam Suwatno & Priansa (2011:197) merupakan “suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.” Penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal yang disediakan untuk mengevaluasi kualitas kerja individu pada sebuah organisasi.

2.1.5 Aspek Penilaian Kinerja

Menurut Bernadin & Russel dalam Darmawan (2013:192), mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

1. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timeliness*

Merupakan lamanya suatu pekerjaan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. *Cost Effectiveness*

Besarnya penggunaan sumber-sumber organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for Supervision*

Kemampuan seorang pekerja untuk dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal Impact*

Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.6 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Menurut Kaswan (2012:149), juga mengemukakan bahwa tujuan manajemen kompensasi adalah mendorong kinerja agar bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema bagi hasil pada bidang-bidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara maksimal.

Kemudian menurut Frannery dalam Amstrong dalam Kaswan (2012:149), menyatakan bahwa kompensasi mau tidak mau harus dikaitkan dengan orang, kinerjanya, visi dan misi organisasi yang didukung oleh kinerja orang-orang tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat umum. Setiap sumber daya manusia (karyawan) yang berada dalam sebuah organisasi harus dikelola dengan baik. Pemberian balas jasa atau imbalan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan dan atas dipekerjakannya karyawan tersebut. Balas jasa yang diberikan kepada karyawan juga sering disebut dengan istilah kompensasi. Maka dari itu pemberian kompensasi merupakan hal yang cukup penting bagi karyawan. Menurut Simamora (2006:445), terdapat beberapa terminologi kompensasi yang berupa :

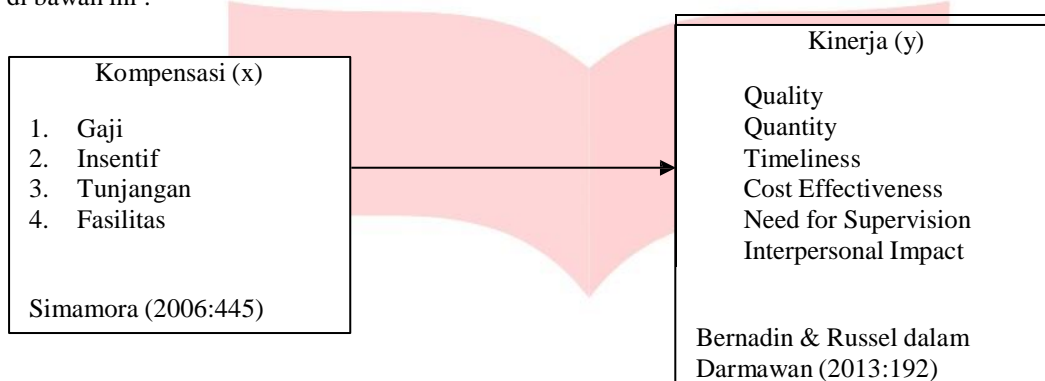
- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memang harus diimbangi dengan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Setiap perusahaan tentu memiliki kriteria pencapaian kinerja yang harus dipenuhi oleh para karyawannya, untuk itu diperlukannya suatu penilaian kinerja guna melihat sejauh mana pencapaian karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan. Menurut Bernadin & Russel dalam Darmawan (2013:192), mengemukakan bahwa terdapat enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Quality
- b. Quantity
- c. Timeliness
- d. Cost Effectiveness
- e. Need for Supervision
- f. Interpersonal Impact

Tujuan dari kompensasi sendiri memang digunakan untuk mendorong kinerja agar bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema bagi hasil pada bidang – bidang yang telah ditentukan. Berdasarkan atas hal tersebut, maka penulis menyusun kerangka pemikiran seperti yang dijabarkan pada gambar 2 di bawah ini :



Gambar 2
Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Olahan Penulis

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka variabel yang akan dianalisis terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yaitu kompensasi sebagai variabel x dan variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan sebagai variabel Y. Untuk itu, berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H0 : Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- H1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

2.4 Metodologi Penelitian

2.4.1 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Copper & Schindler dalam Indrawati (2015:184) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mencoba melakukan pengukuran yang akurat terhadap perilaku, pengetahuan, opini atau sikap. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini diantaranya adalah analisis linear sederhana, menurut Priyatno (2012:117), analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Kemudian pengujian hipotesis menggunakan uji t, menurut Priyatno (2012:125), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Melakukan perhitungan koefisien determinasi untuk mengetahui total persentase pengaruh variabel independen yang digunakan dalam model apakah mampu menjelaskan variabel dependen.

2.4.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih peneliti untuk ditelaah akan menjadi pembatas dari hasil penelitian yang diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 345 orang.

Menurut Indrawati (2015:166), agar sampel yang dipilih mendekati karakteristik populasi maka cara pengambilan sampel atau teknik *sampling* (*sampling technique*) yang dipakai juga harus mempertimbangkan keterwakilan populasi dalam sampel. Untuk itu penulis menggunakan *probability sampling*, yaitu teknik *sampling* yang memungkinkan anggota – anggota dalam populasi mempunyai peluang atau probabilitas yang

sama untuk dipilih sebagai sampel (Indrawati, 2015:166). Teknik *sampling* yang digunakan penulis adalah *probability sampling* khususnya *simple random sampling* dikarenakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak dan tanpa melihat tingkatan atau jabatan dalam populasi tersebut, sehingga setiap anggota populasi yang ada memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan metode slovin karena diketahui jumlah populasi lebih dari 100, rumus slovin menurut Darmawan (2013:156) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e^2}{k^2}}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = Persentase kelonggaran ketidak telitian (10%)

$$n = \frac{N \cdot k^2}{k^2 + N \cdot e^2}$$

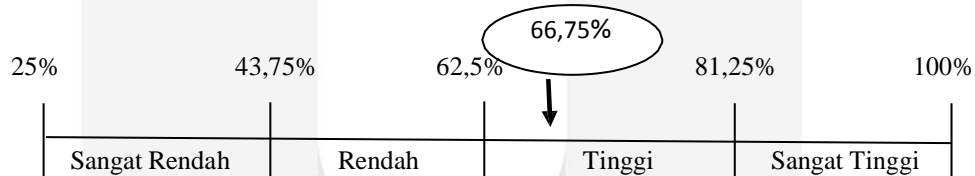
$$n = \frac{N \cdot k^2}{k^2 + N \cdot e^2}$$

Jadi sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 78 responden. Jumlah responden akan diambil dari karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3. Pembahasan

3.1 Variabel Kompensasi

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi secara keseluruhan dapat diketahui melalui hasil rata – rata dari item pernyataan variabel kompensasi. Rata – rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi adalah 208,29 atau 66,75%. Rata – rata tersebut akan dimasukkan kedalam garis kontinum untuk menunjukkan hasil dari tanggapan responden. Garis kontinum tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada gambar 3 berikut.

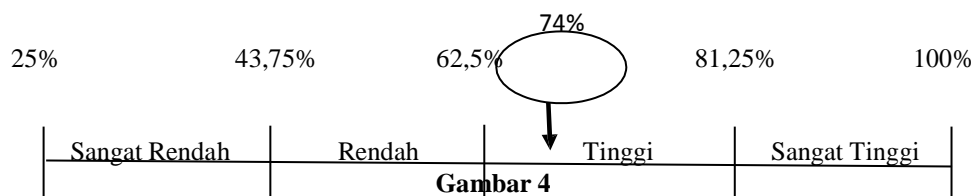


Gambar 3
Garis Kontinum Variabel Kompensasi
Sumber : Data yang telah diolah

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa rata – rata tanggapan dari 78 responden terhadap variabel kompensasi adalah sebesar 66,75%. Hasil tersebut membuat variabel kompensasi masuk ke dalam kategori tinggi pada garis kontinum. Berdasarkan uraian di atas dan hasil dari garis kontinum, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari keseluruhan responden terhadap variabel kompensasi tergolong baik.

3.2 Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat diketahui melalui hasil rata – rata dari item pernyataan variabel kinerja. Rata – rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja adalah 231 atau 74%. Rata – rata tersebut akan dimasukkan kedalam garis kontinum untuk menunjukkan hasil dari tanggapan responden. Garis kontinum tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada gambar 4 berikut.



Gambar 4
Garis Kontinum Variabel Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah

Berdasarkan gambar 4, dapat dilihat bahwa rata – rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja adalah sebesar 74%. Hasil tersebut membuat variabel kinerja masuk kedalam kategori tinggi pada garis kontinum. Berdasarkan dari hasil uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan keseluruhan responden terhadap variabel kinerja ialah tergolong baik.

3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2012:117), analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Pada penelitian ini menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana kompensasi berperan sebagai variabel independen (X) dan kinerja berperan sebagai variabel dependen (Y). Untuk itu penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berikut merupakan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 20 dan didapatkan hasil regresi linear sederhana sesuai dengan tabel 2 berikut.

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						Sumbe r : Hasil pengol ahan SPSS versi 20
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.268	.126		10.072	.000
	kompensasi	.656	.054	.810	12.045	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi untuk regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,268 + 0,656X$$

Arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah sebesar 1,268; artinya jika variabel kompensasi nilainya adalah 0, maka variabel kinerja nilainya adalah sebesar 1,268.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b) adalah 0,656; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1%, maka variabel kinerja juga akan meningkat sebesar 0,656%.

3.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian secara parsial (Uji t).

Tabel 3
Hasil Uji t

Coefficients ^a						Sumbe r : Hasil pengol ahan SPSS versi 20
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.268	.126		10.072	.000
	kompensasi	.656	.054	.810	12.045	.000

a. Dependent Variable: kinerja

erdasarkan hal tersebut nilai t hitung > t tabel (12,045 > 1,991) maka H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai t hitung positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika kompensasi naik maka kinerja juga akan meningkat. Sedangkan untuk pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi, menurut Priyatno (2012:126), berdasarkan signifikansi, jika signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak, dan jika signifikansi > 0,05 maka H0 diterima.

Berdasarkan uraian dan perhitungan pada tabel 3, dapat disimpulkan bahwa uji t memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi tersebut yang kurang dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa jika nilai signifikansi (0,000 < 0,05) maka H0 dinyatakan ditolak. Oleh sebab itu berdasarkan hasil perbandingan signifikansi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui total persentase pengaruh variabel independen yang digunakan dalam model apakah mampu menjelaskan variabel dependen. Analisis koefisien determinasi pada tabel 4 berikut.

Tabel 4
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.652		.09277

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20

Menurut Priyatno (2012:123), output ini menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R), koefisien determinasi (*R Square*), koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*), dan ukuran kesalahan prediksi (*Std. Error of The Estimate*). Berdasarkan hal tersebut *R Square* menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke dalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R Square* sebesar 0,656 yang mempunyai arti persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 65,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan serangkaian analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi yang ada di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori baik yang diukur melalui indikator gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Secara keseluruhan sebagian besar karyawan merasa bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu kinerja setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Walaupun begitu masih terdapat faktor kompensasi yang perlu diperhatikan terkait kesesuaian gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan
2. Dapat diketahui kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah berada pada kategori tinggi. Setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan target serta keinginan perusahaan. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan juga mampu diselesaikan dengan tepat waktu oleh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, memiliki pengaruh yang signifikan. Dari setiap hasil perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil perhitungan menunjukkan nilai yang signifikan terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika kompensasi mengalami perubahan maka akan berdampak juga secara langsung pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu berdasarkan hasil perbandingan signifikansi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

4.2 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan beberapa kesimpulan yang di dapat, maka selanjutnya dapat diajukan beberapa saran yang mungkin dapat dipertimbangkan, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Bagi Perusahaan

1. Perusahaan dirasa perlu untuk memberikan perhatian kepada setiap karyawan terutama mengenai keinginan, kebutuhan, dan harapan - harapan karyawan. Perhatian tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan dan dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai pertimbangan agar kedepannya kompensasi yang ada di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang sudah baik ini dapat menjadi lebih baik lagi dan sesuai dengan keinginan karyawan. Jika kompensasi sudah sesuai dengan keinginan karyawan diharapkan akan berdampak juga pada kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan fasilitas perusahaan yang sudah baik dan sesuai dengan keinginan karyawan agar lebih ditingkatkan lagi guna membantu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan perusahaan.

2. Untuk mencapai kinerja yang baik dan sesuai dengan keinginan serta tujuan perusahaan maka setiap karyawan sebaiknya selalu diberi pengarahan terkait pekerjaan yang dikerjakan secara berkala. Kemudian memberikan batas waktu yang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Karena apabila waktu yang diberikan terbatas dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, maka tentu akan berdampak pada hasil pekerjaan yang diselesaikan. Ini semua diharapkan agar kinerja karyawan yang sudah baik kedepannya akan lebih baik lagi. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan dapat selalu sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diharapkan untuk dapat mempertimbangkan variabel – variabel lain yang turut berhubungan dengan kinerja seperti motivasi, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan.
2. Bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mencari objek lain yang berbeda dari penelitian yang sudah dilakukan.
3. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dikarenakan hanya menggunakan 1 variabel independen dan 1 variabel dependen. Untuk itu bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan dengan menggunakan lebih dari 2 variabel penelitian sehingga dapat menggunakan analisis regresi linear berganda.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis yang belum digunakan pada penelitian ini seperti teknik analisis jalur atau *path analysis*.

Daftar Pustaka

- Darmawan, H. Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
<http://www.hrcentro.com> [Online].
http://www.hrcentro.com/artikel/Pentingnya_Kompensasi_Bagi_Pengembangan_SDM_120815.html.
- Indrawati, (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.