

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.RAJASALAND

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RAJASALAND

¹Christian Bernando Pandiangan ²Anita Silvianita, Ph.D

^{1,2,3}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹christianbernando@yahoo.com, ²anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi kompensasi dan kinerja karyawan PT. RAJASALAND, Kelangsungan hidup suatu perusahaan juga ditentukan oleh sumber daya manusia dalam keberhasilan maupun kegagalan suatu perusahaan. Melihat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan atau organisasi dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang erat antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong etos kerja karyawan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi karyawannya, mengetahui dan menganalisis kinerja karyawannya dan mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. RAJASALAND. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT. RAJASALAND. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajasaland. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Bisnis Properti

Abstract

This research was conducted to determine the conditions of compensation and employee performance of PT. RAJASALAND. The survival of a company is also determined by human resources in the success and failure of a company. Seeing the importance of human resources for companies or organisations in this regard is expected to be a close relationship between employees and company owners so as to encourage employee work ethic. The purpose of this research is to find out and analyze the performance of its employees and find out how the effect of compensation on employee performance at PT. RAJASALAND. This research uses quantitative methods with descriptive study. Respondents in this study were employees of PT. RAJASALAND with 40 populations. The sampling was done with saturated sample technique.

The result of this study stated that there was a positive and significant influence between compensation to the employee's performance at PT. Rajasaland. This suggests that by increasing the compensation it will increase the employee's performance.

Keyword: Compensation, Employee performance, Property Business

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi perusahaan atau organisasi, karena faktor inilah yang memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Kelangsungan hidup suatu perusahaan juga ditentukan oleh sumber daya manusia dalam keberhasilan maupun kegagalan suatu perusahaan. Melihat pentingnya sumber

daya manusia bagi perusahaan atau organisasi dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang erat antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong etos kerja karyawan.

Karyawan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:75).

Untuk itu terdapat system penilaian kinerja yang di berlakukan oleh PT Rajasaland. Dimana kriteria penilaian dibagi kedalam lima kategori yaitu, jelek, cukup, cukup baik, baik, sangat baik.

Berikut ini adalah table kinerja karyawan PT. RAJASALAND.

TABEL 1.2
NILAI KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PT. RAJASALAND

Periode	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja				
		J	C	CB	B	SB
2016	40	0	0	0	4	36
2017	40	0	0	0	5	35
2018	40	0	0	8	2	30

Sumber: Data Diolah Penulis

Dari table 1.2 data kinerja karyawan dari tahun 2016-2018 cenderung fluktuatif terhadap kriteria penilaian perusahaan. Terdapat penurunan kinerja pada tahun 2018 tetapi tidak mengalami penurunan yang signifikan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Adapun penyebab penurunan kinerja karyawan pada perusahaan salah satu faktornya disebabkan oleh imbalan yang kurang memadai yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT. RAJASALAND dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. RAJASALAND”.

TINJAUAN PUSTAKA

KONSEP KOMPENSASI SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Wibowo (2015:289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Menurut Hartatik (2014:251) kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

a. Kompensasi Finansial Langsung yaitu:

1) Upah

Upah adalah Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kebutuhan dan beban pekerjaan karyawan.

2) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan indikator kesesuaian

dengan harapan, kebutuhan dan ketepatan waktu pembayaran.

3) Bonus atau THR

Bonus atau THR adalah pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Berdasarkan indikator kepuasan, harapan, kebutuhan karyawan.

4) Insentif

Insentif adalah Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan dan kinerja karyawan.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung/ Tunjangan yaitu:

1) Program Asuransi

Program Asuransi adalah Jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kenyamanan saat bekerja dan keluarga dapat terpenuhi dengan program asuransi.

2) Program Pensiun

Program Pensiun adalah Program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Berdasarkan indikator kepuasan dan kelayakan dari program pensiun.

3) Bayaran Saat Tidak Masuk Kerja

Bayaran saat tidak masuk kerja adalah Dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti hamil dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran. Berdasarkan indikator kesesuaian waktu libur, pemberian jatah cuti dengan layak dan penerimaan gaji pada saat cuti.

KOMPENSASI

KONSEP KOMPENSASI

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari kayawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan) (Wardhana, 2014:135). “Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi” (Wibowo, 2015:289). Menurut Marwansyah (2016:269) “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang di berikan kepada perusahaan dan sebagai penghargaan untuk karyawan atas perkerjaan yang telah dilakukannya kepada perusahaan.

JENIS KOMPENSASI

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam Priansa (2017:294) yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, yaitu penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- 2) Kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- 3) Intensif, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

DIMENSI KOMPENSASI

Menurut Hartatik (2014:251) kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung yaitu :

a. Kompensasi Finansial Langsung yaitu :

1) Upah

Upah adalah Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kebutuhan dan beban pekerjaan karyawan.

2) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kebutuhan dan ketepatan waktu pembayaran.

3) Bonus atau THR

Bonus atau THR adalah pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Berdasarkan indikator kepuasan, harapan, kebutuhan karyawan.

4) Insentif

Insentif adalah Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan dan kinerja karyawan.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung/ Tunjangan yaitu :

1) Program Asuransi

Program Asuransi adalah Jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kenyamanan saat bekerja dan keluarga dapat terpenuhi dengan program asuransi.

2) Program Pensiun

Program Pensiun adalah Program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Berdasarkan indikator kepuasan dan kelayakan dari program pensiun.

3) Bayaran Saat Tidak Masuk Kerja

Bayaran saat tidak masuk kerja adalah Dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti hamil dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran. Berdasarkan indikator kesesuaian waktu libur, pemberian jatah cuti dengan layak dan penerimaan gaji pada saat cuti.

KINERJA

KONSEP KINERJA

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2017: 481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Menurut Kasmir (2016:189-193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
- 3) Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. yang cenderung digunakan untuk mengukur kinerja pada level individu atau kinerja karyawan, yaitu:
- 7) Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin Kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

DIMENSI KINERJA

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) kinerja memiliki empat dimensi untuk dijadikan acuan yang cenderung digunakan untuk mengukur kinerja pada level individu atau kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas adalah Tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan. Berdasarkan indikator keterampilan, ketepatan, ketelitian dan kecermatan dalam melakukan pekerjaan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah Jumlah pekerjaan yang di hasilkan. Berdasarkan indikator banyaknya pekerjaan yang dihasilkan.

c. Penggunaan Waktu

Penggunaan Waktu adalah Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

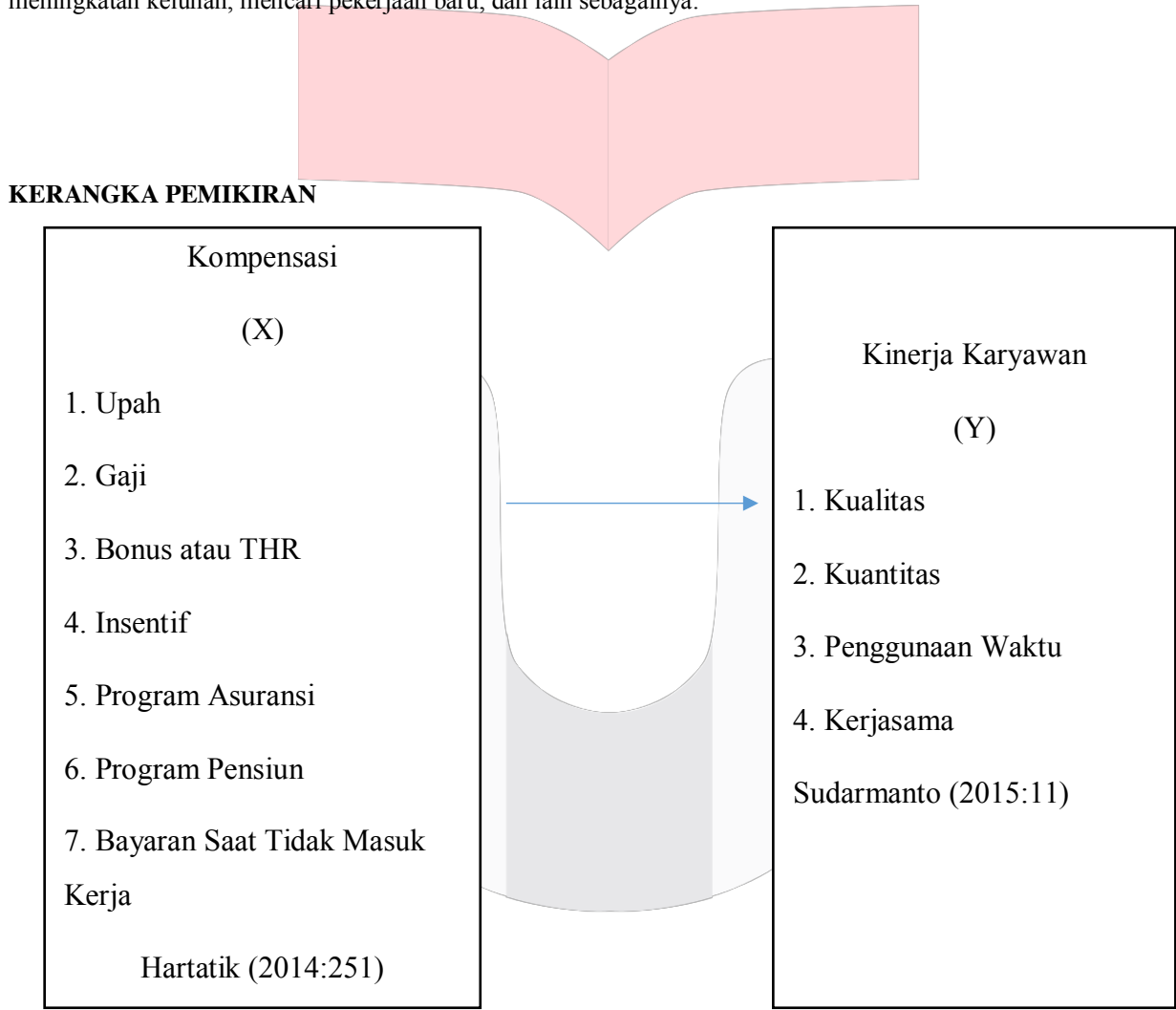
Berdasarkan indikator ketepatan waktu saat menyelesaikan pekerjaan, datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan, dan adanya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Kerjasama

Kerjasama adalah Bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Berdasarkan indikator hubungan karyawan dalam bekerjasama.

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA

Menurut Kaswan (2012: 145) menyatakan sistem imbalan, kompensasi atau remunerasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya, jika tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan, bahkan kondisi yang lebih buruk lagi, akan menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, mencari pekerjaan baru, dan lain sebagainya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Olahan Penulis

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015:64) Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada keleluasaan informasi dan bukan kedalaman, sehingga metode kuantitatif sesuai digunakan untuk populasi yang lebih luas dengan variabel terbatas.

Martono (2010:19) Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian survey yaitu tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama, dimana responden diminta untuk memberi jawaban singkat yang sudah tertulis didalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden tersebut diolah menggunakan teknik analisis kuantitatif tertentu.

Sugiyono (2015:81) menyimpulkan bahwa metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan.

UJI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 40 responden terhadap variabel kompensasi dan kinerja karyawan PT Rajasaland di Kota Bandung.

Menurut Sugiyono (2013:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya terbatasnya waktu, dana, tenaga, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik sampling jenuh yang termasuk ke dalam *nonprobability sampling*.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh karena jumlah populasinya dijadikan sampel. Teknik sampling jenuh didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Hikmawan, 2017:69).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 40 responden terhadap variabel kompetensi dan kinerja karyawan di PT. RAJASALAND.

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KOMPENSASI

Berdasarkan Tabel 4.5 didapatkan hasil rata-rata skor total variabel kompensasi adalah 81,12%. Skor tersebut dalam garis kontinum pada Gambar 4.11 termasuk dalam kategori baik yang artinya responden merasa bahwa kompensasi mereka di dalam perusahaan tersebut telah baik.

Pada variabel kompensasi terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi Bonus/Thr sebesar 86%. Di dalam dimensi Bonus/Thr terdapat indikator tertinggi yaitu pada item pernyataan “Apakah anda puas terhadap bonus yang diberikan perusahaan?” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 91%.

Walaupun variabel kompensasi berada dalam kategori tinggi dapat dilihat pada tabel 4.3, persentase nilai rata-rata pada dimensi Insentif memiliki nilai terendah sebesar 77,3%. Di dalam dimensi Insentif, dimana pada item

pernyataan “Apakah pemberian insentif sudah sesuai dengan jabatan anda di perusahaan?” mendapatkan nilai rata-rata 73% yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan kategori kompensasi yang baik untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan di PT. Rajasaland.

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 4.10 didapatkan hasil rata-rata total variabel kinerja karyawan sebesar 72,29%. Skor tersebut dalam garis kontinum pada Gambar 4.16 termasuk dalam kategori baik yang artinya responden merasa bahwa kinerja karyawan pada perusahaan telah berjalan dengan baik.

Pada variabel kinerja karyawan terdapat dimensi yang memiliki rata-rata tertinggi adalah dimensi Penggunaan Waktu sebesar 85%. Di dalam dimensi Penggunaan Waktu terdapat indikator tertinggi yaitu pada item pernyataan “Apakah anda sudah patuh terhadap peraturan perusahaan?”, mendapatkan skor total tertinggi yaitu sebesar 87%.

Namun walaupun kinerja karyawan berada dalam kategori baik dapat dilihat pada Tabel 4.9, persentase nilai rata-rata pada dimensi Kerjasama memiliki nilai terendah sebesar 53%. Di dalam dimensi Kerjasama, dimana pada item pernyataan “Apakah anda menjalin kerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan?” mendapatkan skor total 74%. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan belum efektif karena adanya pengaruh yang tidak terpenuhi sehingga menghambat penyelesaian tugas yang diberikan PT. Rajasaland

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variable independen (X) yaitu kompensasi terhadap variable dependennya (Y) yaitu kinerja karyawan. Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,415 + 0,623X$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat di interpretasikan sebagai berikut: Konstanta (α) sebesar 1,415, menunjukkan apabila Kompensasi x bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 1,415. Nilai variabel x yaitu Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,623, artinya jika Kompensasi mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan karyawan akan meningkat sebesar 0,623.

Hasil Uji T (Parsial)

TABEL 4.15
HASIL UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,415	,617		2,294	,027
KOMPENSASI	,623	,151	,555	4,116	,000

Sumber: Data primer diolah kembali menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 4.18, diperoleh *output* sebagai berikut: Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 39 (40 – 1) didapat nilai t_{tabel} 2,022. Dari tabel di atas menunjukkan Kompensasi memiliki nilai t hitung > t tabel (4,116 > 2,022) serta dengan nilai Sig yaitu 0,00 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4.16
HASIL UJI KOEFISIENSI DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	,556 ^a	,310	,291	1,446

Sumber: Hasil output SPSS (2019)

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui *R-Square* adalah sebesar 0,310 hal ini menunjukkan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 31% sisanya 69% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas menunjukkan besarnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,746. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,746)^2 \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 55,7%

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa x memberikan pengaruh sebesar 55,7% terhadap y , sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajasaland, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian, jawaban tersebut sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, variabel kompensasi secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajasaland, serta variabel kompensasi berkontribusi sebesar 31%.

Saran

Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak PT. Rajasaland, yaitu:

- Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi, dimensi yang memiliki skor paling rendah yaitu "Insentif" pada pernyataan "Apakah pemberian insentif sudah sesuai dengan jabatan anda di perusahaan?" oleh karena itu, penulis memberikan saran perusahaan harus memberikan insentif yang sesuai kepada karyawan berdasarkan jabatan mereka agar dapat meningkatkan kinerja mereka.
- Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan, dimensi yang memiliki skor paling rendah yaitu "Kerjasama" pada pernyataan "Apakah anda dapat menjalin kerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan?". Oleh karena itu penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk mengadakan program pelatihan bersama dan acara – acara bersama antar karyawan agar mereka mampu menjalin kerjasama dan merasa dekat satu dengan yang lainnya.
- Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi, dimensi yang memiliki skor paling tinggi yaitu dimensi "Bonus/Thr" pada pernyataan "Apakah anda puas terhadap bonus yang diberikan perusahaan?". Karena itu penulis memberikan saran agar perusahaan untuk selalu konsisten memberikan bonus/thr agar karyawan loyal terhadap perusahaan dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti Kinerja Karyawan agar informasi yang diperoleh lebih bervariasi.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan PT Rajasaland, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan lainnya agar lebih bervariasi dan ditemukan hasil serta kesimpulan yang berbeda

Daftar Pustaka:

- [1] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [2] Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [3] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok
- [4] Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Sugiyono (2014:58) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Sugiyono (2017) *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sudarmanto. (2015) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Cetakan ketiga 2015)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.