

PENGARUH KOMPENSASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI EKSTRINSIK SERTA PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mirza Riandiyani¹
A.A. Ayu Sriathi²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: Riandiyanimirza@yahoo.com / telp: +6285645457788

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui variabel kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik serta pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial, serta variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan untuk menguji hipotesis digunakan uji simultan, uji parsial dan *standardized coefficients beta*. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kompensasi intrinsik, dan kompensasi ekstrinsik serta pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi ekstrinsik dalam penelitian ini merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yang didasarkan pada perhitungan analisis *standardized coefficients beta* yaitu memiliki nilai tertinggi.

Kata kunci: *kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik, pelatihan kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

This research done with purpose to know variable compensation intrinsic and compensation extrinsic and training work effect on employee performance simultaneously and partial, and free variables are the dominant the performance on employee at the gangsa private villa sanur. Analysis of technique used was multiple linear regression analysis and used to test the hypothesis simultaneously, partial and *standardized coefficients beta*. The result analysis shows that simultaneously and partial variable compensation intrinsic, and compensation extrinsic and training work influential positive and significantly to employee performance. Variable compensation extrinsic in research is a variable that has a dominant influence on the performance employee based on a calculation analysis *standardized coefficients beta* having the highest value.

Keywords: *Intrinsic compensation, extrinsic compensation, job training, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai roda penggerak segala aktifitas perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini, dimana manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang ketahap yang lebih baik dari sebelumnya. Tanpa orang-orang yang kreatif dan handal, organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Adanya perhatian yang khusus dari perusahaan mengenai aspek sumber daya manusia, diharapkan nantinya agar setiap individu mampu menciptakan rasa memiliki atau *sense of belonging* terhadap perusahaan dimana tempat mereka berkerja.

The Gangsa Private Villa Sanur merupakan hunian villa yang sangat *private* dan rindang yang terletak dijalan akasia Sanur. The Gangsa tergabung dalam Manajemen Kayu Manis *group* yang berlokasi di Nusa Dua dan Jimbaran serta memiliki pusat di China, Guang Ho. The Gangsa memiliki Sumber Daya Manusia yang dikelola untuk mencapai visi misi The Gangsa dalam mewujudkan perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi dengan para kompetitor yang sejenis. Semakin ketatnya tingkat persaingan di industri pariwisata khususnya dalam akomodasi penginapan, membuat The Gangsa harus mampu menciptakan strategi atau upaya yang dilakukan suatu organisasi guna mencapai kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang tinggi sangat tergantung pada

faktor manusia sebagai sumber daya yang melakukan pekerjaan tersebut (Mangkunegara, 2004:67).

Keberhasilan dari suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia, sehingga kualitas karyawan harus dibina terus menerus (Adella dan Meiwana, 2007). Kinerja diukur dari segi hasil, dan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas tinggi, tidak bisa hanya mengharapkan serta membiarkan pegawai berusaha sendiri melainkan pegawai tersebut harus mendapatkan dorongan dan rangsangan dari perusahaan. Dorongan dan rangsangan itulah yang diperlukan agar pegawai mampu menciptakan hasil kerja yang berkualitas dan memuaskan. (Yamin, 2008).

Organisasi perlu secepatnya melakukan pembenahan dengan program peningkatan kinerja karyawan dengan evaluasi sistem penggajian maupun mengadakan pelatihan (Alfianto, dkk., 2004). Peningkatan kinerja sendiri dapat didefinisikan sebagai tahapan dimana hasil kerja yang dicapai oleh karyawan mengalami peningkatan menjadi lebih baik dari yang sebelumnya.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, karyawan juga ingin mencapai tujuannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang beranekaragam. Keinginan inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja atau melakukan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa, kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhan hidupnya (Muljani, 2002).

Salah satu tujuan utama seseorang berkerja pada suatu perusahaan adalah karena adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan berkeinginan untuk memenuhi kebutuhannya (Nurtjahjani, 2008). Kompensasi dapat didefinisikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2007:118).

Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu, kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik. Kompensasi intrinsik didefinisikan sebagai kompensasi yang dinilai dari diri mereka sendiri. Kompensasi intrinsik melekat pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya. Sedangkan kompensasi ekstrinsik didefinisikan sebagai kompensasi yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berwujud. Kompensasi ekstrinsik sering diaplikasikan dalam suatu organisasi sebagai usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja (Simamora, 2004:459).

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses dalam upaya peningkatan kinerja dimasa kini maupun masa yang akan datang (Rivai, 2005:132). Program pelatihan dilaksanakan dalam rangka menambah wawasan dan pengetahuan kepada peserta pelatihan, agar dapat menyesuaikan dengan beban kerja. Dengan demikian diharapkan mencapai hasil yang memuaskan, baik ditinjau dari segi tercapainya tujuan perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri (Purba dan Aang, 2008).

Setiap organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan pemberian sistem kompensasi secara adil dan layak serta memberikan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan karyawan. Menurut pandangan organisasi atau perusahaan, pemberian kompensasi dan pelatihan sudah dinilai sesuai dengan yang diharapkan. Tetapi permasalahannya kini sejauh mana penilaian karyawan dalam menanggapi manfaat dari adanya pemberian kompensasi dan pelatihan kerja yang sudah diberikan organisasi atau perusahaan. Untuk itu perlu diadakan penelitian yang mengkaji mengenai kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik dan pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun perumusan masalah yang diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah variabel kompensasi intrinsik, dan ekstrinsik serta pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan The Gangsa Private Villa Sanur ?
- 2) Apakah variabel kompensasi intrinsik, dan ekstrinsik serta pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan The Gangsa Private Villa Sanur ?
- 3) Manakah di antara variabel kompensasi intrinsik, dan ekstrinsik serta pelatihan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan The Gangsa Private Villa Sanur ?

Hipotesis dalam penelitian ini yang berdasarkan dari teori dan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kompensasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Kompensasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dari penelitian ini dilakukan di The Gangsa Private Villa Sanur yang berkedudukan di jalan Tirta Akasa No. 28 Sanur, dengan jumlah karyawan 52 orang. Data kuantitatif dan kualitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner yang diberikan kepada responden serta data sekunder yang meliputi sejarah singkat perusahaan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan sebagainya.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Gangsa Private Villa Sanur yang berjumlah 52 orang. Metode sensus adalah metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan untuk menguji hipotesis

digunakan uji simultan, uji parsial, dan untuk mengetahui pengaruh dominan variabel bebas (kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik, pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian instrumen dapat diketahui nilai koefisien setiap instrumen penelitian dengan butir skor total $> 0,30$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel $> 0,6$. Sehingga dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel
Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Variabel	Undstandartized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	2,616	2,943		0,889	0,379
Kompensasi Intrinsik	0,578	0,226	0,281	2,560	0,014
Kompensasi Ekstrinsik	0,692	0,249	0,364	2,778	0,008
Pelatihan Kerja	0,551	0,234	0,282	2,352	0,023
Dependen variable : Kinerja Karyawan					
R : 0,775					
R Square : 0,600					
Adjusted R Square : 0,575					
F _{hitung} : 24,013					
Sig. F _{hitung} : 0,000					

Sumber: Data Diolah, 2013

Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = 2,616 + 0,578 X_1 + 0,692 X_2 + 0,551 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi intrinsik

X₂ = Kompensasi ekstrinsik

X₃ = Pelatihan kerja

2) Uji Asumsi Klasik

(1) Uji normalitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian instrumen, maka hasil uji menunjukkan bahwa nilai *nilai asymp. Sig* sebesar 0,635 > 0,05 maka ini berarti data yang digunakan berdistribusi normal.

(2) Uji multikolinearitas

Berdasarkan pengujian instrumen dapat diketahui nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel bebas $> 10\%$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 . Maka ini berarti model yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi Intrinsik	0,692	1,446
Kompensasi Ekstrinsik	0,485	2,061
Pelatihan Kerja	0,581	1,722

(3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian instrumen dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh masing-masing antara variabel bebas terhadap *absolute residual* yang diketahui nilai *signifikansi* $> 0,05$, maka ini berarti dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Statistic	
	T	Sig.
Kompensasi Intrinsik	-0,896	0,375
Kompensasi Ekstrinsik	-0,252	0,802
Pelatihan Kerja	-1,427	0,160

3) Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai dari $F_{hitung} = 24,013$ $> F_{tabel} = 2,76$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai R square atau R^2 yang didapat adalah 0,600 maka berarti sebesar 60 persen variabel bebas yaitu kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 40 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5) Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menyatakan bahwa kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur.

(1) Pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel kompensasi intrinsik menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,560 > t_{tabel} = 1,671$ dan signifikansi $0,014 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti kompensasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur.

(2) Pengaruh kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel kompensasi ekstrinsik menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,778 > t_{tabel} = 1,671$ dan signifikansi $0,008 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti kompensasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur.

(3) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,352 > t_{tabel} = 1,671$ dan signifikansi $0,023 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Ini berarti pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur.

6) Variabel Yang Memiliki Pengaruh Dominan

Berdasarkan hasil analisis *standardized coefficients beta* dapat diketahui variabel bebas pertama yaitu kompensasi intrinsik (X_1) dengan nilai koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,281, variabel bebas kedua yaitu kompensasi ekstrinsik

(X_2) diperoleh sebesar 0,364 dan variabel bebas ketiga yaitu pelatihan kerja (X_3) diperoleh sebesar 0.282. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel bebas kedua yaitu kompensasi ekstrinsik memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur, apabila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kompensasi intrinsik, kompensasi ekstrinsik, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur.
- 3) Variabel kompensasi ekstrinsik merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada The Gangsa Private Villa Sanur dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.

Saran

Adapun saran yang dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Pihak Manajemen The Gangsa Private Villa Sanur diharapkan untuk lebih memberikan perhatian penuh terhadap pencapaian hasil kerja atau kinerja karyawan dengan cara memperhatikan sarana yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan tepat waktu dan mencapai hasil yang maksimal.
- 2) Pihak Manajemen The Gangsa Private Villa Sanur diharapkan untuk lebih memberikan dorongan, semangat dan masukan kepada karyawan guna menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian kompensasi yang didapat berupa kepuasan pekerjaan dapat dirasakan langsung oleh karyawan yang bersangkutan dan membawa imbas signifikan terhadap pencapaian kinerja yang tinggi.
- 3) Pihak Manajemen The Gangsa Private Villa Sanur diharapkan lebih meningkatkan kompensasi ekstrinsik berupa sistem penggajian secara adil dan layak sesuai dengan beban kerja karyawan atau kontribusi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga untuk kedepannya kinerja karyawan akan lebih meningkat dan pada akhirnya berujung pada peningkatan pendapatan serta kemajuan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

- 4) Pihak Manajemen The Gangsa Private Villa Sanur hendaknya perlu mengidentifikasi bidang pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan sebelum melakukan pelatihan kerja, tujuannya agar pemberian jadwal pelatihan tersebut tepat sasaran dan efektif sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, diharapkan untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas dan berkesinambungan dengan didukung metode pelatihan yang tepat, materi pelatihan yang relevan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan, serta didukung kemampuan instruktur pelatihan yang profesional dan berkompeten dibidangnya dalam pelaksanaan pelatihan kerja.

REFERENSI

- Adella H.S, dan Meiwana Sinisula. 2007. Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan, Pelatihan dengan Kinerja Pegawai. Dalam *Jurnal Manajemen Mutu*, 6(2): h: 121-130.
- Alfianto, Eko Agus, Bambang Swasto, dan Achmad Sudiro. 2004. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Bagian Pemimpin Perjalanan Kereta Api PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi VIII Surabaya. Dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2(1).
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rosdakarya, Bandung.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2): h: 108-122.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) APJ Malang. Dalam *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 2(1).
- Purba, V., Jan Horas, dan Aang Munawar. 2008. Kajian Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *Jurnal Ilmiah*, 8(2): h: 95-102.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Yamin, Nina Yusnita. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, Volume 6: h: 36-43.