

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI SERBA USAHA BALIEM ARABICA
DI KABUPATEN JAYAWIJAYA**

**DINUS KENELAK
RIANE JOHNLY PIO
SONNY GERSON KAPARANG**

Abstract. This study aims to determine the effect of compensation on the employee's performance of business cooperatives Baliem Arabica in Jayawijaya. To test the effect of compensation to employee performance correlation and regression analysis was used with a total sample of 39 respondents. The results showed there is a compensation effect on employee performance. Therefore, the board of Baliem Arabica business cooperatives should pay attention to the compensation granted to employees in order to have a positive impact on the sustainability of the business in the future.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja,

motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Sadili, 2006). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi Ruky (2001). Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-

macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patut menjalankan perintah pimpinannya.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya kinerja, kualitas kinerja dan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dharma (2005) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam hal pekerjaan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung para karyawan. Maka akan dapat membuahkan hasil atau kerja yang

baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Jayawijaya, sebagai salah satu koperasi dengan kompetensi yang tinggi di antara koperasi-koperasi lainnya perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka selalu proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja koperasi secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica untuk bersaing dengan koperasi lainnya.

Kinerja karyawan dan pelayanan Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica dapat dikatakan cukup baik. Namun untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan tersebut, Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica perlu meninjau kembali proses pemberian motivasi melalui pemberian kompensasi kepada karyawannya. Adapun jenis pemberian kompensasi oleh Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica yaitu: upah, bonus, tujangan dan fasilitas. Kemudian penulis adopsi kompensasi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel terikat yang dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya”. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Wether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employe compensation.* Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan kompensasi dari perusahaan. Notoadmojo (2009) berpendapat kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi.

Menurut Panggabean (2002) kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didenfinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Siswanto (2011) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan organisasi. Menurut Nawawi (2007) kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja

yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut berkerja.

Menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah: (1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas. Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi. Organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain; (2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada. Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi; (3) Adanya Keadilan. Administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan peningkatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan; (4) Perubahan sikap dan perilaku. Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari ras tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan. Serta motivasi dan perestasi yang meningkat dalam bekerja; (5) Efisiensi biaya. Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk

mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat; (7) Administrasi legalitas. Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Menurut Handoko (2001) tujuan pemberian kompensasi ada dua, yaitu: (1) Bagi Tenaga Kerja. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah dan memperbaiki hidupnya, Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat; (2) Bagi Perusahaan. Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan sehingga memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih cepat.

Fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000) antara lain yaitu: (1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang

kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik; (2) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut ambil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan; (3) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menentukan.

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: (1) Permintaan dan penawaran

tenaga kerja; (2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan; (3) Serikat buruh atau organisasi karyawan; (4) Posisi jabatan; (5) Kondisi perekonomian nasional; (6) Produktifitas dan kinerja karyawan; (7) Jenis dan sifat pekerjaan; (8) Pendidikan dan pengalaman karyawan. Sedangkan sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan di antaranya: sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan, 2000). Kinerja disini mengikut sertakan sumber daya-sumber daya yang ada seperti halnya sumber daya manusia dan skill atau ketrampilan, barang, modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya.

Peningkatan kinerja adalah suatu kegiatan jangka panjang dan berkesinambungan (*sustainability activities*), direncanakan secara sistematis termasuk prioritasnya, diterapkan secara bertahap sesuai kondisi organisasi serta melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya kerja dan pada gilirannya budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat dimulai dengan memberikan perhatian mendasar kepada sumber daya manusi sebagai pelaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri.

Simanjuntak (2007) bahwa kinerja secara filosofi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari esok. Sedangkan menurut Dharma (2005) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu: (1) Kuantitas; (2) Kualitas; (3) Ketetapan waktu.

Pengukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Namun Meler (2007) mengemukakan untuk memudahkan pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilakukan dengan cara membagi dua jenis yaitu: (1) Pekerjaan produktif, secara kuantitatif orang bisa membuat suatu standar objektif; (2) Pekerjaan non produktif, dimana penentu sukses tidaknya seorang karyawan dalam tugas biasanya didapat melalui *judgments* atau pertimbangan subyektif.

Siswanto (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan

oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini berkaitan dengan jumlah kuantitas pekerjaan. Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja secara umum, yaitu: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Pengetahuan tentang pekerjaan; (4) Keputusan yang adil; (5) Perencanaan kerja; (6) Daerah organisasi

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan sedangkan faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja karyawannya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan upah, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti sistem pengupaan dapat sesuai dengan prosedur.

Menurut Sedarmayanti (2011) didefinisikan dengan kata "*to appraise*" (menilai) adalah "menetapkan harga untuk" atau "menilai suatu benda". Jika menggunakan istilah "penilaian kinerja", berarti terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja dapat pula dipandang sebagai

panduan dari: (1) Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang); (2) Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Mangkunegara (2007) menyatakan indikator kinerja yaitu: (1) Kualitas adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; (2) Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing; (3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat (*causally related*). Oleh karena itu menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Moeheriono (2010) hubungan antara kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Kemudian ada beberapa tindakan manajemen yang harus dilakukan dalam proses mengelola sumber daya manusia yang meliputi beberapa proses, antara lain

organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi individu ke arah kinerja karyawan. Berdasarkan kegiatan tersebut, maka pengelolaan sumber daya manusia harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi.

METODE PENELITIAN

Untuk menganalisa suatu permasalahan tentunya harus menggunakan suatu metode atau pendekatan yang tepat sehingga akan mempermudah dalam proses analisis data. Untuk maksud tersebut maka penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif.

Sugiyono (2004) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 Karyawan Koperasi Seba Usaha Baliem Arabica.

Yang menjadi lokasi penelitian adalah koperasi serba usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Sedangkan sumber data adalah: (1) Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini; (2) Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari

dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data adalah: (1) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dan mendapatkan data penunjang penelitian; (2) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket tersebut diberikan kepada responden dan kemudian diharapkan masing-masing responden menjawab pertanyaan dalam angket tersebut menurut pendapat dan persepsi sendiri; (3) Studi pustaka digunakan sebagai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yang bersumber dari buku literatur, surat kabar, internet, jurnal, dan lainnya yang dapat menunjang penelitian.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi Pearson untuk mengukur ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta mempunyai tujuan untuk meyakinkan bahwa pada kenyatannya terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian analisis regresi linier sederhana adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menunjukkan adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan Hasil Penelitian ini yang merupakan hasil analisis data yang diperoleh dari Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya, dimana yang dijadikan responden adalah berjumlah 39 karyawan. Dengan distribusi usia 25-30 tahun sebanyak 40 %, 31-45 tahun 35 %, dan 46-50 tahun 25 %. Aspek gender dari responden adalah laki-laki 71 % dan perempuan 29%. Tingkat pendidikan responden tersebar pada SMA sederajat 45 %, D3 sebanyak 20 %, S1 ada 30 % dan S2 terdapat 5%.

Keeratan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di tentukan oleh koefisien korelasi (r). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien koerlasi (r) = 0,826 artinya antara kompensasi terhadap kinerja karyawan positif atau sangat kuat. Kemudian untuk mengetahui efek pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan kita lihat dari koefisien determinasi (r^2) = 0,682 ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang merupakan variabel-variabel dari: *Reability* (keandalan).

Untuk menentukan pengaruh dalam satu persamaan garis linier dilakukan dengan rumus regresi. Dari hasil perhitungan persamaan regresi $Y = 37,35 + 0,12 X$. Nilai b sebesar 0,12 berarti bahwa setiap perubahan 1 unit nilai variabel X (kompensasi) akan menyebabkan perubahan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 37,35. Karena nilai a = positif maka setiap perubahan nilai X (kompensasi) akan menyebabkan pertambahan nilai variabel Y (kinerja karyawan) begitu pula sebaliknya penurunan nilai variabel X (kompensasi)

akan menyebabkan penurunan nilai Y (kinerja karyawan).

Hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini ada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan". H_0 : 0 (Tidak Ada Hubungan) dan H_A : 0 (Ada Hubungan). Kriteria pengujian : Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} <_{0,05 (n-2)}$ dalam hal lainnya ditolak. Ternyata $t_{hitung} = 7,563$ yang berarti $>_{t_{0,05 (37)}} = 1,687$. Hasil pengujian adalah menolak H_0 yang menyatakan " Tidak ada Hubungan" dan menerima H_A yang menyatakan " Ada Hubungan".

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima olah karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dito (2010) yang merupakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima olah karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka akan lebih bersikap

profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Untuk itu penulis tertarik untuk melihat apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis yang diajukan didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Amrullah (2012). Dari data pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mempersentasikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica positif dan signifikan sangat kuat. Hal ini berarti kompensasi yang efektif mempengaruhi kinerja karyawannya agar berkomitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan mencapai tujuan perusahaan yang maksimal, dengan demikian kompensasi kepada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica, berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica tersebut.

Berdasarkan hasil analisis korelasi hubungan variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dapat diasumsikan secara kualitatif bahwa korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada kategori positif sangat kuat. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan

kontribusi pengaruh pada terjadinya kinerja karyawan maka kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kenaikan antara tingkat pelaksanaan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji t juga menunjukkan hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan: (1) Pemberian kompensasi berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh terhadap pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima; (2) Hasil analisa regresi linier sederhana menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan baik dan tepat, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan; (3) Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting oleh perusahaan, karena pemberian kompensasi yang dilaksanakan dengan tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas serta memaksimalkan laba koperasi.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah: (1) Koperasi serba usaha Baliem Arabica lebih meningkatkan pemberian kompensasi dengan melihat hasil kerja karyawan, supaya karyawan merasa dihargai dan terus mengabdikan diri pada koperasi

serba usaha Baliem Arabica; (2) Karena kompensasi pada koperasi serba usaha Baliem Arabica yang diterima selama ini masih relatif rendah, maka penelitian yang berhubungan dengan kinerja khususnya mengenai kompensasi dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan untuk sumber daya manusia; (3) Pada saat menawarkan produk-produk yang dihasilkan, hendaknya setiap karyawan memperhatikan cara berbisnis yang baik agar supaya tujuan jangka panjang koperasi dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Mangkunegara A. P. 2004. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Meler, L. R.. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, B. A. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Notoadmojo, S. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia, Bandung.
- Pangabean, S. M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia, Bogor.
- Ruky, A. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Samsudin, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, P. 2007. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. LPFE, Jakarta.
- Sinungan, M. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswasto, B. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. UB Press, Malang.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.