



Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Mandala Finance Cabang Poso

Lefrand Mango¹, Iswan M. Masirete²

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Abstrak: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Poso". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Poso. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik Pengumpulan data yaitu wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Populasi seluruh karyawan PT. Mandala Finance Cabang Poso berjumlah 44 orang semua dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode analisis data digunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,609 menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi dinaikkan sebesar 1%, maka Kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance cabang Poso yang diukur mengalami peningkatan sebesar 0,609. Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,248 atau 24,80%. Artinya kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance cabang Poso sebesar 24,8% ditentukan oleh variabel kompensasi. Sisanya sebesar 75,2% ditentukan oleh faktor lain diluar model analisis. koefisien korelasi (R) sebesar 0,498 atau 49,80% ini berarti terdapat hubungan positif dan termasuk kategori korelasi sedang.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan



AFILIASI:

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso, Poso, Sulawesi Tengah - Indonesia

*EMAIL KORESPONDENSI:

lefrand@unsimar.ac.id

RIWAYAT ARTIKEL:

Diterima:

10 Januari 2022

Disetujui:

28 Maret 2022

Pendahuluan

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya, Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.



Lefrand Mango, Iswan M. Masirete
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG POSO

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan individu ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan

Lefrand Mango, Iswan M. Masirete
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG POSO

karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Karyawan biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan.

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT. Mandala Finance Cabang Poso memberikan kompensasi berupa gaji kepada seluruh karyawan yang penerimaannya dilakukan pada akhir bulan berjalan, sedangkan insentif diberikan pada awal bulan namun yang menjadi permasalahan tidak semua karyawan mendapatkan insentif hanya karyawan pada bidang surveyor dan debt collector yang diberikan insentif bagi yang mencapai target. Tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi berupa insentif, dapat menimbulkan kecemburuan di antara karyawan. Hal ini, dapat menurunkan kinerja karyawan pada bagian lain yang tidak mendapatkan insentif.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut pendapat Mathis dan Jackson (2006), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan-rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan

Lefrand Mango, Iswan M. Masirete
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG POSO

penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional”.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2002), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Cushway (2002), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan”. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkan dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya dan bagaimana mengatur mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia harus diintegrasikan secara penuh dengan proses – proses manajemen yang lain.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah segala usaha yang dilakukan untuk menambah nilai dari sumber daya manusia tersebut dalam kaitannya dengan mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Hani Handoko (2002) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Selain itu dalam buku Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Lefrand Mango, Iswan M. Masirete
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG POSO

2. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem Hasil (*Output*) Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
3. Sistem Borongan Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Guritno dan Waridin (2005) yaitu: kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Gomes (2003) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Lefrand Mango, Iswan M. Masirete
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG POSO

Hariandja (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.
2. Ukuran Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.
3. Penilaian Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Menurut Rita (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan

Lefrand Mango, Iswan M. Masirete
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG POSO

berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya targettarget dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan 33 ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Poso Jln. P. Sabang Kelurahan Kayamanya Kecamatan Poso Kota Kabupaten Poso. Pemilihan lokasi penelitian ini

Lefrand Mango, Iswan M. Masirete
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG POSO

didasarkan atas pertimbangan bahwa PT. Mandala *Finance* Cabang Poso salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa keuangan yang memiliki konsumen yang cukup banyak di Kabupaten Poso namun pemberian kompensasi hanya kepada karyawan dibagian kolektor dan bagian marketing saja.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang didasarkan atas pertimbangan bahwa pendekatan ini dianggap relevan dengan penulis skripsi dalam memahami suatu fenomena yang terjadi dalam suatu organisasi.

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data
 - a. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari konsumen pada PT. Mandala *Finance* Cabang Poso.
 - b. Data Sekunder yaitu data yang berupa dokumentasi pada PT. Mandala *Finance* Cabang Poso, buku-buku dan surat kabar yang sesuai dengan objek penelitian.
2. Teknik Pengumpulan Data
 - a. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti melakukan Tanya jawab secara langsung terhadap responden untuk memperoleh kejelasan data pada objek yang diteliti.
 - b. Daftar Pertanyaan (*Kuesioner*) yaitu teknik ini digunakan dengan terlebih dahulu menyediakan daftar pertanyaan dengan format tersendiri bagi responden.
 - c. Dokumen adalah data yang dikumpulkan melalui dokumen-dokumen tertulis yang ada di Kantor PT. Mandala *Finance* Cabang Poso.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Mandala *Finance* Cabang Poso. Jadi jumlah keseluruhan populasi adalah 44 orang yang kesemuanya dijadikan responden dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik kuantitatif dan hasil analisisnya diuraikan secara deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Poso. Hasil penelitian tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Jawaban atas setiap pertanyaan ditentukan berdasarkan urutan pola jawaban 1,2,3, 4 dan 5 dengan asumsi bahwa :

- SS = Sangat Setuju skor 5.
S = Setuju skor 4.
KS = Kurang Setuju skor 3.
TS = Tidak Setuju skor 2.
STS = Sangat Tidak Setuju skor 1.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisis ini akan diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas/terikat (Sugiono : 2008).

Lefrand Mango, Iswan M. Masirete
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG POSO

Rumus persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Intersep

X = Kompensasi

e = Faktor eror

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik

Tabel. 1

Hasil Uji Statistik

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.022	5.415		2.220	.032
	Kompensasi	.609	.164	.498	3.720	.001
Multiple r : 0,498				F Hitung : 13,839		
R Square : 0,248				Sig. F : 0,001		
				α : 0,05		

Sumber : Data di olah

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,022 + 0,609X$$

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,609 menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi dinaikkan sebesar 1%, maka Kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* cabang Poso yang diukur mengalami peningkatan sebesar 0,609%.

Besarnya kontribusi variabel Kompensasi ditunjukan oleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,248. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 24,8% dari variabelitas Kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* Cabang Poso, dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, sedangkan 75,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Untuk koefisien korelasi (R) sebesar 0,498 atau 49,8% dapat diartikan bahwa hubungan (korelasi) variabel Kompensasi (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) ini termasuk kategori sedang berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599.

Dari tabel 4.4 diatas terlihat bahwa nilai nilai Sig. F sebesar 0.001 lebih kecil dari α 0,05 karena nilai Sig. 0,001 lebih kecil dari α 0,05 maka dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Mandala *Finance* Cabang Poso.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,609 menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi dinaikkan sebesar 1%, maka Kinerja karyawan pada PT. Mandala *Finance* cabang Poso yang diukur mengalami peningkatan sebesar 0,609%.
2. Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,248 atau 24,8% menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kinerja Karyawan PT. Mandala *Finance* Cabang Poso, dapat dijelaskan oleh variabel peran Kompensasi. Sedangkan variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini sebesar 75,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,498 atau 49,8% menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan termasuk kategori korelasi sedang, berada pada rentang 0,40 – 0,599

Daftar Pustaka

- Dapu Valensia Angelina Wisti. 2015. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado*". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 3 No. 3 Sept 2015. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9395>
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Paulus Sawor1 , DKK. 2020. *Pengaruh Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Sosial Papua Barat*.
- Rahmawati, Aulia et al. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 6 No. 2 Desember 2013. (Diakses 26 Maret 2018).
- Rinoldy. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan Dan Kehutanan Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No.1 Januari – April 2013/ ISSN: 2338 – 123X. (Diakses 26 Maret 2018).
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Runtunuwu Hiskia. 2015. "*Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Vol. 3, No. 3. Hal. 81-89. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9313/8887>

Lefrand Mango, Iswan M. Masirete
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDALA FINANCE CABANG POSO

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti, (2012).Yunior, D. R. (2018).*Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar*.
- Singal Finny Suzana. 2015. "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara*". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 569-578. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8589>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Cetakan Kelima Bandung. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia, 2014. *Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)* No. 5.