

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelindo (Persero) IV

Analysis of the Effect of Compensation on Employee Performance at PT Pelindo (Persero) IV

Jordanus Igo Hera*, Nurkaidah, Natsir Tompo

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa

*email: jordanusigohera@gmail.com

Diterima: 12 Februari 2024 / Disetujui: 30 Juli 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berpengaruh Kompensasi (Upah dan gaji, Tunjangan dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV. jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif menggunakan analisis korelasi pearsonproductmoment, koefisien determinasi dan uji t. sedangkan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kesimpulanya adalah sebagai berikut; 1) Kompensasi upah dan gaji (X1), Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh = 0,217 nilai koefisien determinasi (r^2) = 47%, nilai t hitung = 1,954 > t tabel = 1,301. Berarti pengaruh pemberian Kompensasi berupa Upah dan Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV, 2) Kompensasi Tunjangan (X2), Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh = 0,227 nilai koefisien determinasi (r^2) = 51%, nilai t hitung = 2,137 > t tabel = 1,301. Berarti pengaruh pemberian Kompensasi berupa Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV, 3) Kompensasi Fasilitas (X3), Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh = 0,226 nilai koefisien determinasi (r^2) = 51%, nilai t hitung = 2,116 > t tabel = 1,301. Berarti pengaruh pemberian Kompensasi berupa Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV, 4) Kompensasi upah dan gaji, Tunjangan dan fasilitas (X), Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh = 0,295 nilai koefisien determinasi (r^2) = 87%, nilai t hitung = 5,365 > t tabel = 1,301. Berarti pengaruh pemberian Kompensasi berupa Upah dan Gaji, Tunjangan dan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Pegawai, Pelindo

Abstract

This research aims to determine the effect of Compensation (Wages and salaries, Allowances and Facilities on Employee Performance at PT Pelindo (Persero) IV. The type of data in this research is quantitative data using Pearson product moment correlation analysis, coefficient of determination and t test. While the data source are primary data and secondary data. Data collection methods are interviews and questionnaires. Based on the results of the research conducted, the conclusions are as follows: 1) Wage and salary compensation (X1), the correlation coefficient value (r) is obtained = 0.217, the value of the coefficient of determination (r^2) = 47%, calculated t value = 1.954 > t table = 1.301. This means that the effect of providing compensation in the form of wages and salaries has a significant effect on employee performance at PT Pelindo (Persero) IV, 2) Compensation allowances (X2), the correlation coefficient value (r) is obtained = 0.227, the coefficient of determination value (r^2) = 51%, the t value count = 2.137 > t table = 1.301. This means that the effect of providing compensation in the form of allowances has a significant effect on employee performance at PT Pelindo (Persero) IV, 3) Facility Compensation (X3), the correlation coefficient value (r) is obtained = 0.226, the coefficient of determination value (r^2) = 51%, the calculated t value = 2.116 > t table = 1.301. This means that the effect of providing compensation in the form of facilities has a significant effect on employee performance at PT Pelindo (Persero) IV, 4) Wage and salary compensation, allowances and facilities (X), the correlation coefficient value (r) obtained = 0.295, the coefficient of determination value (r^2) = 87 %, calculated t value = 5.365 > t table = 1.301.

This means that the influence of providing compensation in the form of wages and salaries, allowances and facilities has a significant effect on employee performance at PT Pelindo (Persero) IV.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Pelindo



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan suatu sumber daya manusia, yaitu para pegawai. SDM sangatlah penting bagi manusia dan sangat menjanjikan, karena tanpa sumber daya manusia maka perusahaan itu tidak berjalan dengan baik. Mengawasi pegawai dalam suatu organisasi memerlukan keahlian khusus, untuk menghasilkan pekerja yang terampil dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Karena erat kaitannya antara penghargaan dan prestasi yang diraih oleh pegawai perusahaan, maka permasalahan mendasar yang sering dihadapi oleh setiap pegawai perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusianya agar bersedia menjalankan tugasnya seefektif mungkin demi tercapainya prestasi perusahaan.

Mengetahuhi sangatlah penting sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk suatu apresiasi yang telah dikerjakan oleh pegawai. Oleh sebab itu SDM memberikan kompensasi yang sangat berharga untuk menentukan kepuasan kinerja pegawai agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini dengan menerapkan kompensasi terhadap kinerja pegawai maka akan memberikan timbal balik dedekasi untuk terhadap organisasi atau perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pegawai karena dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab pada organisasi atau perusahaannya maka kompensasi yang di beri dalam bentuk uang tunai atau hal-hal lain yang dapat berupa gaji atau upah, imbalan dan keuntungan-keuntungan lain, misalnya penyediaan fasilitas, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, imbalan hari raya, cuti dan sebagainya. sehingga sering disinggung sebagai pelaksanaan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja yang sebenarnya. Strategi atau kinerja pegawai sangat berkaitan dengan pertimbangan dalam menentukan kompensasi pegawai karena dalam pemberian kompensasi harus didasarkan pada evaluasi presentasi pekerja, tingkat pelatihan, posisi dan lamanya masa jabatan.

Kompensasi jelas mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi psikologis dapat membantu pegawai merasa dihargai ketika manajemen mengajak mereka berdiskusi tentang hak-hak kerja mereka. Nilai materi dari remunerasi mungkin signifikan, namun cara kompensasi yang diberikan dan disampaikan kepada pegawai juga jauh lebih penting karena dapat membuat pegawai merasa di hargai. Peningkatan kinerja pegawai dapat diperkirakan akan terjadi apabila kompensasi berjalan sesuai rencana dan tanpa hambatan. Ketika kompensasi pegawai telah tercapai maka organisasi atau perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang telah mereka capai.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) IV, merupakan salah satu BUMN yang dipercaya oleh pemerintah dalam mengembangkan sektor penyediaan dan pengelolaan jasa transportasi, terutama pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. kegiatan yang dimaksud antara lain, kegiatan untuk bidang pertambangan, pertanian atau industri. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat serta transformasi yang terus berjalan maka otomatis kinerja pegawai PT Pelindo akan terus meningkat. Oleh sebab itu , PT.Pelabuhan

Indonesia (Persero) IV perlu meningkatkan representasi pegawainya melalui siklus motivasi yaitu dengan memberikan kompensasi yang di harapkan bisa meningkatkan kinerja pegawainya. Pegawai Pelabuhan Indonesia (Persero) IV cukup baik. Namun, untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, tata cara pemberian motivasi pekerja melalui kompensasi perlu ditinjau ulang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berpengaruh Kompensasi (Upah dan gaji, Tunjangan dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Pelindo (Persero) IV di Jl. Nusantara No. 329, Butung, Kec. Wajo, Kota makassar, Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini tidak semua anggota populasi dan sampel yang diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini populasi dan sampel dimaksudkan adalah pegawai PT. Pelindo (Persero) IV bagian kearsipan yaitu sebanyak 45 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu:

- a) Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap subyek penelitian dengan tujuan untuk dapat mengamati secara langsung kegiatan pelayanan yang diberikan kepada pegawai.
- b) Teknik kuisioner, yaitu sebuah daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden tentang tanggapan yang diberikan kepada PT. Pelindo (Persero) IV.
- c) Dokumentasi merupakan laporan tahunan dari PT. Pelindo (Persero) IV.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer dan sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuisisioner pada sampel yang telah ditentukan (Pegawai PT Pelindo Persero IV). Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku, jurnal, artikel, laporan – laporan perusahaan.

Skala estimasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengatur perspektif, perasaan dan penegasan individu atau perkumpulan terhadap fenomena sosial (Sugiyono 2018).

Metode Analisis Data berupa uji Koefisian Korelasi yakni untuk dapat mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV. Penulis menganalisis dengan menggunakan analisis perduct momen, yaitu analisis korelasi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien Determinasi (r^2) untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV. Koefisien Determinasi (KD) dihitung dengan menguadratkan Koefisien Korelasi yang telah ditemukan sebelumnya dan selanjutnya dikalikan 100% dan Uji Persial (t-test) yakni uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji signifikan koefisien korelasi di lakukan untuk menentukan apakah hubungan yang di temukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu di uji signifikannya (sugiyono, 2009).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Koefisien Korelasi

Analisi perduct momen, yaitu analisis korelasi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

- a) Upah dan Gaji (X1)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment, maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara Variabel X (Kompensasi upah dan gaji) dengan variabel Y (kinerja pegawai) besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,217. Setelah di ketahui nilanya maka untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya dengan menggunakan pedoman tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi nilai (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,60 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Husaini Usman (1995:201)

Dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian adalah positif, berada di katagori rendah. Artinya jika Penerapan Kompensasi berupa Upah dan Gaji dilakukan dengan baik maka dapat terjadi peningkatan terhadap Kinerja pegawai.

b) Tunjangan (X2)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment, maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara Variabel X (Kompensasi Tunjangan) dengan variabel Y (kinerja pegawai) besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,227. Setelah di ketahui nilanya maka untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya dengan menggunakan pedomantabel yang tertera di atas. Dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian adalah positif, berada di katagori rendah. Artinya jika Penerapan Kompensasi berupa Tunjangan dilakukan dengan baik maka dapat terjadi peningkatan terhadap Kinerja pegawai.

c) Fasilitas (X3)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment, maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara Variabel X (Kompensasi upah dan gaji) dengan variabel Y (kinerja pegawai) besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,226. Setelah di ketahui nilanya maka untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya dengan menggunakan pedoman tabel yang di cantumkan di atas. Dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian adalah positif, berada di katagori rendah. Artinya jika Penerapan Kompensasi berupa Fasilitas dilakukan dengan baik maka dapat terjadi peningkatan terhadap Kinerja pegawai.

d) Upah dan gaji, Tunjangan dan Fasilitas (X)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment, maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara Variabel X (Kompensasi upah dan gaji, Tunjangan dan Fasilitas) dengan variabel Y (kinerja pegawai) besaran pengaruhnya adalah sebesar 0,295. Setelah di ketahui nilanya maka untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya dengan menggunakan pedoman tabel yang di cantumkan di atas. Dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian adalah positif, berada di katagori rendah. Artinya jika Penerapan Kompensasi berupa upah dan gaji, tunjangan dan fasilitas dilakukan dengan baik maka dapat terjadi peningkatan terhadap Kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien Determinasi (KD) dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi yang telah ditemukan sebelumnya dan selanjutnya dikalikan 100%.

a) Upah dan Gaji (X1)

Dari hasil perhitungan Nilai korelasi $R=47\%$, menunjukan bahwa kontribusi kompensasi berupa Upah dan Gaji terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV sebesar 47%, sedangkan selebihnya 53% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

b) Tunjangan (X2)

Dari hasil perhitungan Nilai korelasi $R=51\%$, menunjukan bahwa kontribusi kompensasi berupa Tunjangan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV sebesar 51%, sedangkan selebihnya 49% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

c) Fasilitas (X3)

Dari hasil perhitungan Nilai korelasi $R=51\%$, menunjukan bahwa kontribusi kompensasi berupa Fasilitas terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV sebesar 51%, sedangkan selebihnya 49% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

d) Upah dan gaji, tunjangan dan fasilitas (X3)

Dari hasil perhitungan Nilai korelasi $R=87\%$, menunjukan bahwa kontribusi kompensasi berupa Upah dan Gaji, Tunjangan dan fasilitas terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV sebesar 87%, sedangkan selebihnya 13% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

3. Uji T Hitung

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikan 10% dengan derajat kebebasan ($n-k$) dengan $n=45$ dan $k=2$ adalah jumlah responden dan jumlah variabel yang diobservasi dengan uji dua ekor (*Two tailed test*). Taraf nyata yang ditentukan oleh penulis yaitu sebesar 10% dengan derajat bebas ($df=45-2=43$.

a) Upah dan gaji (X1)

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 1,954. Nilai tersebut setelah dibandingkan ternyata lebih besar dari t tabel, $0,20;43= 1.301$ pada taraf signifikan 10% atau berada pada titik penerimaan H_a , yang berarti H_0 di tolak dan H_a di terima. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, sehingga hipotesis yang mengatakan pemberian Kompensasi berupa Upah dan Gaji dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV.

b) Tunjangan (X2)

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 2,137. Nilai tersebut setelah dibandingkan ternyata lebih besar dari t tabel, $0,20;43= 1.301$ pada taraf signifikan 10% atau berada pada titik penerimaan H_a , yang berarti H_0 di tolak dan H_a di terima. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, sehingga hipotesis yang mengatakan pemberian Kompensasi berupa Tunjangan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV.

c) Fasilitas (X3)

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 2,116. Nilai tersebut setelah dibandingkan ternyata lebih besar dari t tabel, $0,20;43= 1.301$ pada taraf signifikan 10% atau berada pada titik penerimaan H_a , yang berarti H_0 di tolak dan H_a di terima. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, sehingga hipotesis yang mengatakan pemberian Kompensasi berupa Fasilitas dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV.

d) Upah dan Gaji, Tunjangan dan Fasilitas (X)

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 5,365. Nilai tersebut setelah dibandingkan ternyata lebih besar dari t tabel, $0,20;43= 1.301$ pada taraf signifikan 10% atau

berada pada titik penerimaan Ha, yang berarti Ho di tolak dan Ha di terima. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, sehingga hipotesis yang mengatakan pemberian Kompensasi berupa Upah dan Gaji, Tunjangan dan Fasilitas dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pemberian Kompensasi berupa Upah dan Gaji, Tunjangan dan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT Pelindo (Persero) IV.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Alsadra, Elvira Juniati (2023) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk. Bandung. Skripsi (S1) thesis, Fisip Unpas.
- Hasanah, U. (2018). Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 5(2), 100-102.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. Man in India.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Saputra, Jeri (2020) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pd Cv. Bayti Bahtera Palembang. S-1 Thesis, 021008 Universitas Tridinanti Palembang.
<http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/1372>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung.Alvabeta Tambunan, anggiat P., et al. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia di Medan." Jurnal Ilmiah Methonomi, vol.6, no. 1, 2020.
<http://www.neliti.com/id/publications/460668/pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-lotte-shopping-indonesia-d#cite>
- Wijaya, I & Irwansyah. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), Vol. 18, No. 2,