

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA PILAR PERKASA PEKANBARU

Siti Rofidah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : sitiroidah@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. The population in this study were all employees of PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru, totaling 89 people. Data analysis used simple linear regression method using validity test, reliability test, normality test, R^2 and t test. The test was conducted to determine the relationship between the independent variable (independent variable) and the dependent variable (dependent variable). Based on the results of the research analysis, it was found that t count was greater than t table ($10,846 > 1,988$). Thus it can be concluded that the compensation variable (X) has an effect on employee performance. The simple regression results show $Y = a + bX$, namely: $Y = 15.341 + 0.904 X$. From the regression equation, it is concluded that the regression coefficient of bX is positive. This shows that if the independent variable is increased the equation will cause an increase in the dependent variable. The result of R Square of 0.558 explains that performance is influenced by compensation of 55.8%.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen

perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. sumber daya manusia dikemukakan oleh Ansory (2018:59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan

harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

PT. Surya Pilar Perkasa ini lebih dikenal dengan nama Ottorent. Ottorent di dukung dengan armada kendaraan yang cukup banyak yaitu sekitar 260 unit dari yang berukuran besar seperti dump truck hingga double cabin dan bus sekolah. PT. Surya Pilar Perkasa lebih dikenal dengan nama Ottorent. Ottorent di dukung dengan armada kendaraan yang cukup banyak dari yang berukuran besar seperti dump truck hingga double cabin dan bus sekolah. Dalam pelayanannya, PT. Surya Pilar Perkasa juga menyediakan driver yang kompeten dan terlatih untuk mempertahankan operasinya demi menjaga Kompensasi.

PT. Surya Pilar Perkasa sudah mempunyai banyak relasi dengan sejumlah perusahaan terkenal. Di dukung dengan pelayanan bisnis dan layanan pelanggan selama bertahun-tahun. PT. Surya pilar Perkasa merupakan pilihan yang tepat bagi pemilik usaha kecil ataupun besar untuk menjadi mitra terbaik mereka dalam pengoperasian kendaraan komersial. PT. Surya Pilar Perkasa menyediakan kendaraan berkualitas yang tak tertandingi untuk bisnis pelanggan, armada selalu dipelihara dalam kondisi prima untuk memastikan kinerja optimal.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang

wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen, pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkat kinerja karyawannya. bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Terpenuhnya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial,

mempertahkannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan

pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya adalah PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru yang bergerak dibidang jasa penyewaan transportasi via darat, Seperti penyediaan Double Cabin dan Bus Sekolah di daerah Riau seperti : Pangkalan Kerinci, Sijunjung, Bayas, Garingging, dan lain-lain.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru :

Tabel 1
Jumlah Karyawan Pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru Tahun 2017-2021

Tahun	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun
2018	93	15	6	102
2019	102	-	4	98
2020	98	1	12	87
2021	87	-	2	85
2022	85	2	-	89

Sumber : PT. Surya Pilar Perkasa, tahun 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pada akhir tahun 2018 jumlah karyawan adalah sebanyak 102 orang, pada akhir tahun 2019 berkurang 4 orang dan menjadi 98 orang dikarenakan 2 diantaranya resign dan 2 orang lainnya dimutasi ke kantor cabang yang berada dipangkalan kerinci , pada akhir tahun 2020 karyawan PT Surya Pilar Perkasa pekanbaru berkurang lagi sebanyak 11 orang dan

menjadi 87 orang karyawan, pada tahun 2021 PT Surya Pilar Perkasa Pekanbaru Kembali mengalami pengurangan karyawan sebanyak 2 orang dan menjadi 85 orang, dan pada akhir tahun 2022 PT Surya Pilar Perkasa Pekanbaru Kembali menambah karyawan sebanyak 4 orang dan menjadi sebanyak 89 orang. Berikut adalah tabel mengenai jumlah unit pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru:

Tabel 1
Jumlah Unit Pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Unit	Persentase
2018	200	0%
2019	200	15%
2020	230	8,70%
2021	250	8,70%
2022	260	4%
Jumlah Total	36,4	

Sumber : PT. Surya Pilar Perkasa, tahun 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pada akhir tahun 2018 PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru memiliki unit sebanyak 200 unit, pada akhir tahun 2019 PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru tidak ada penambahan unit jumlah unit 200 unit, pada akhir tahun 2020 PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru melakukan penambahan unit menjadi 230 karena meningkatnya kebutuhan

konsumen pada tahun 2021 PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru melakukan penambahan unit Kembali menjadi 250 unit, dan pada akhir tahun 2022 PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru melakukan penambahan unit menjadi 260 unit.

Berikut adalah tabel mengenai target dan realisasi pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru.

Tabel 2
Target dan Realisasi pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)	Persentase
2018	15.000.000.000	12.812.613.000	85,41%
2019	17.000.000.000	18.614.457.981	109,49%
2020	22.000.000.000	19.776.623.255	89,89%
2021	30.000.000.000	27.890.654.630	92,96%
2022	34.000.000.000	31.235.678.000	91,86%

Sumber : PT. Surya Pilar Perkasa, tahun 2023

Pada tabel tersebut terlihat bahwa dalam 5 tahun terakhir, hanya pada tahun 2018 perusahaan mencapai target, yaitu sebesar 109,49%. Pada tahun 2019 perusahaan hanya mencapai 85,41% dari target, pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu sebesar 89,89%, pada tahun 2021 perusahaan kembali

mengalami peningkatan yaitu mencapai 92,96% dari target, dan pada tahun 2022 perusahaan kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 91,86% dari target. Hal ini dapat diartikan kinerja dari karyawan tidak terlalu baik sehingga produktivitas karyawan setiap tahunnya sering mengalami penurunan.

Tabel 3
Tingkat Absensi Karyawan PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru Dari Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Orang	Jumlah Hari Kerja	Frekuensi			Jumlah total	Persentase
			Pulang Cepat	Datang Terlambat	Alfa		
2018	102	245	409	325	29	763	3,04%
2019	98	194	381	249	18	648	3,40%
2020	87	252	308	215	15	538	2,45%
2021	85	241	287	198	19	504	2,46%
2022	89	258	265	193	17	475	1,84%

Sumber : PT. Surya Pilar Perkasa, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persentase absensi karyawan PT. Surya Pilar

Perkasa mengalami penurunan persentase dari tahun ke tahun.

Untuk mencapai tujuan maka perlu didukung adanya kompensasi agar loyalitas karyawan dapat meningkat. Kompensasi dibagi atas 2 bagian yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi finansial

terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

Sementara kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi karena pekerjaan itu sendiri dapat berupa keamanan akan jabatan, peluang untuk mendapatkan promosi, pengakuan atas karya, hingga prestasi, sementara kompensasi karena lingkungan kerja dapat berupa pujian, kenyamanan dalam bertugas, dan suasana yang menyenangkan dan kondusif dalam bekerja.

Dibawah ini dilampirkan data tentang daftar kompensasi finansial pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru.

Tabel 4
Daftar Kompensasi Finansial Pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji Karyawan (Rp)	Jumlah THR Karyawan (Rp)	Jumlah Lembur Karyawan (Rp)	Total Pengeluaran (Rp)
2018	102	2.904.000.000	218.540.000	721.118.000	3.843.788.000
2019	98	2.797.800.000	207.180.000	631.932.000	3.636.912.000
2020	87	2.436.000.000	189.250.000	589.112.000	3.214.362.000
2021	85	2.850.000.000	224.780.000	579.800.000	3.654.580.000
2022	89	2.950.000.000	228.780.000	580.400.000	3.759.180.000

Sumber : PT. Surya Pilar Perkasa, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jumlah gaji mengalami penurunan pada tahun 2019. Jumlah THR mengalami penurunan pada tahun 2018 dan 2019. Jumlah lembur karyawan mengalami penurunan mulai dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Sesuai dengan informasi yang saya terima dari karyawan yang saya wawancarai, lembur hanya diberikan untuk karyawan sesuai pilihan

operasional, dan pembayaran upah lembur Rp.25.000/hari (tidak sesuai dengan aturan pemerintah), upah lembur tidak dihitung per jam. Untuk beberapa karyawan, gaji yang diterima tidak mencapai nilai UMK. Berikut table perhitungan upah lembur sesuai peraturan pemerintah

Tabel 5
Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Libur/Istirahat

Jam Lembur	Ketentuan Upah Lembur	Rumus
6 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
7 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	$7 \text{ jam} \times 2 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam Ke 8	3 Kali Upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam Ke-9 s/d Jam ke-10	4 Kali Upah/Jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Hari Libur Resmi Jatuh Pada Hari Kerja Terpendek misal Jum'at		
5 Jam pertama	2 X Upah/jam	$5 \text{ jam} \times 2 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-6	3 X Upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam Ke-7 & 8	4 X Upah/jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
5 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
8 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	$8 \text{ jam} \times 2 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-9	3 Kali Upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-10 s/d Jam ke-11	4 Kali Upah/Jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$

Sumber : PT. Surya Pilar Perkasa, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa upah lembur yang dianjurkan oleh pemerintah dan upah lembur yang dibayarkan PT Surya Pilar Perkasa kepada karyawannya sangat jauh berbeda. Oleh sebab itu karyawan

mengalami penurunan kerja dan merasa tidak adil, maka terjadilah pencapaian kerja tidak mencapai target yang diberikan perusahaan untuk karyawannya.

Tabel 6
Data Kompensasi Finansial Tidak Langsung PT. Surya Pilar Perkasa 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	BPJS Tenagakerja	BPJS Kesehatan	Cuti Berbayar	Dana Pensiun
2018	102	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada
2019	98	Ada	Tidak Ada	Ada	Ada
2020	87	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada
2021	85	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada
2018	89	Ada	Ada	Tidak Ada	Ada

Sumber : PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru, 2023

Dari tabel diatas, dijelaskan bahwa pada tahun 2017 hingga tahun 2018 kompensasi tidak langsung yang didapatkan karyawan yaitu

berupa BPJS tenagakerja, cuti berbayar dan dana pensiun, sementara di tahun 2019 hingga 2021 cuti berbayar pada PT Surya Pilar

Perkasa dihapuskan sesuai keputusan perusahaan sehingga jika dalam setahun karyawan tidak menggunakan hak cutinya, maka cuti dianggap hangus dan hanya mendapatkan kompensasi berupa BPJS tenagakerja, BPJS kesehatan dan dana pensiun.

Berdasarkan latar belakang dan data tentang karyawan diatas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru**

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Menurut Menurut Hasibuan (2019:198),

bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas, dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2012:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

- a. Faktor Pemerintah.
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
- b. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.
- c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai.
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. banyak peneliti menunjukan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada

korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

- d. Ukuran Perbandingan Upah.
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
- e. Permintaan dan Persediaan .
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
- f. Kemampuan Membayar.
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Nurmansyah (2016:234) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
Adalah pendapatan yang diterima seseorang atas balas jasa yang diberikan kepadanya.
- b. Tunjangan
Adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seseorang seperti jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya.
- c. Fasilitas
Adalah segala sesuatu yang diterima seseorang untuk melancarkan pekerjaan seperti fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya.
- d. Insentif

Adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja.

Kinerja

Kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Pengertian kinerja menurut Irham (2013:225) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu.

Menurut Wibowo (2016:3), Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260), ada lima hal yang dijadikan indikator kinerja antara lain :

1. Kualitas
Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas
Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau lingkaran aktifitas atau jumlah aktiitas.
3. Ketepatan Waktu
Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan waktu yang ditentukan.
4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru yang berlokasi di jalan Pahlawan No.2 Arengka Atas, Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Tampan.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2013:42)

Data Sekunder

Data skunder merupakan data premier yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data premier atau pihak lain. Misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data skunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut (Umar, 2013:42). Data skunder yang diperoleh merupakan gambaran umum tempat penelitian, struktur organisasi dan uraian tugas masing- masing jabatan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah sebagai berikut: "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Untuk populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari karyawan di PT. Surya Pilar Perkasa berjumlah 89 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili populasi secara Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Punaji Setyosari (2012:189) menyebutkan bahwa "Sampel penelitian merupakan suatu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian yang dilakukan". Dikarenakan sampel kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 89 orang.

Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,213 karena semua nilai rhitung lebih besar dari 0,213 maka dapat diberikan kesimpulan semua pernyataan variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan Valid atau memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kompensasi	0.800	0,60	Reliabel
Kinerja	0.804	0,60	Reliabel

Sumber Olahan Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan aplikasi spss berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Persamaan dalam analisis regresi linier sederhana penelitian ini adalah : $Y = a + bX + e$, dan hasil Regresi Linier Sederhana olahan SPSS penelitian ini adalah sebagaimana table berikut :

Tabel 9
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.341	4.285		3.580	.001
KOMPENSASI	.904	0.86	.747	10.486	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 5 tersebut dapat diketahui persamaan regresi liniersederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 15.341 + 0,904 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 15.341 menyatakan bahwa jika nilai $X = 0$ atau variabel kompensasi tidak ada, maka nilai variabel kinerja karyawan PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru adalah sebesar 15.341 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi 0,904, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan variabel kompensasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,904 satuan.

3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X) memiliki hasil positif (0,904), yaitu mengandung arti bahwa kompensasi searah dengan variabel kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa jika kompensasi ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 10.486 pada tingkat sig sebesar 0,000. Hasil perhitungan menunjukan bahwa kompensasi memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $10.486 > 1,987$ yang berarti H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima . Dapat disimpulkan bahwa

variable kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas

terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi nilai koefisien Determinasi variabel bebas menjelaskan bahwa semakin besar pengaruh variabel bebas pada variabel terikatnya.

Tabel 10
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.553	4.056

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Olahan Data SPSS 2023

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,747, sedangkan nilai R² sebesar 0,558. Oleh karena uji koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,558 atau R² x 100% sebesar 55,8%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,8%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel yang disajikan reliabel dan valid.

2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan . Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan perbandingan t hitung dengan t tabel dari variabel bahwa nilai t hitung untuk X (Kompensasi) adalah 10.486 dan t tabel pada tingkat signifikan 0,05 adalah 1,987 yang artinya perbandingan t hitung dengan t tabel adalah $10.486 > 1,987$ atau t hitung lebih besar dari t tabel . Sedangkan jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai 0,000 ($< 0,05$).
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 55,8%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil ini disimpulkan dari pengujian pada uji koefisien determinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Edy Sutrisno 2015. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan,. 2019. Organisasi dan Motivasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Setyosari, Punaji. 2012. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh).
- Herman Sofyandi 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I Edisi Kesembilan. Jakarta : PT. Indeks
- Irham 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 2 Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara ,2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Penerbit BPFE. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar 2013. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.