

PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN SPBU XYZ

Iskandar

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

Abstract : *The purpose of this research is to determine the effect of compensation on the performance of XYZ gas station employees. To achieve this aim, research was carried out using a sample of 42 people, using the census method (saturated sampling). The data analysis method uses simple linear regression. Based on the test results on the compensation variable (X), the t-count was greater than the t-table ($3,151 > 2,021$). Thus, it can be concluded that the compensation variable has a positive and significant influence on the performance of XYZ gas station employees. The R. Square (R²) value of 0.557 (55.7%) explains that the compensation variable contributes to the influence on the performance of XYZ gas station employees by 55.7%. Meanwhile, the remaining 44.3% describes other independent variables that were not observed in this study. The recommendation that can be put forward from the recapitulation of the results of respondents' answers to the compensation variable is that it is hoped that the company can provide benefits that are appropriate to the employee's position, because this received the lowest response from respondents.*

Keywords : *Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Jika kita berbicara sumber daya manusia tidak hanya menyangkut kualitas tetapi termasuk bagaimana strategi mengelolanya. Untuk memahami itu semua, maka perlu melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia. Karena itu, perlu pandangan para eksekutif perusahaan terhadap pentingnya MSDM dalam rangka memenangi persaingan.

Organisasi merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat sekelompok orang yang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan dicapai. Dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, tentu harus didukung oleh sarana dan prasarana yang baik serta sumber daya yang baik pula. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang harus perlu diperhatikan secara khusus, meskipun saat ini kita memasuki era digital atau era

teknologi, yang namanya sumber daya manusia tidak bisa kita lepaskan begitusaja. Karena tanpa ada manusia tentu mesin tidak akan dapat bekerja dengan baik. XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran BBM Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) atau yang biasa dikenal dengan sebutan pom bensin. SPBU merupakan prasarana umum yang disediakan oleh PT. Pertamina untuk masyarakat luas guna memenuhi kebutuhan bahan bakar. Pada umumnya SPBU menjual bahan bakar sejenis Premium, Solar Dexlite, Peralite Pertamina, dan Pertamina Turbo.

Dengan aktifitas perusahaan XYZ yang dimana karyawannya berhubungan langsung dengan masyarakat, tentu perusahaan ini harus mampu memberikan kepuasan dalam melayani kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini kedisiplinan karyawan dalam melayani masyarakat sangatlah penting dan menjadi salah satu tujuan perusahaan tentunya. Berikut gambaran tentang jumlah karyawan pada SPBU XYZ

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan SPBU XYZ

Jumlah Karyawan	Perkembangan Karyawan
54	-
51	-6%
49	-4%
44	-11%
42	-5%

Sumber : SPBU XYZ

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan SPBU XYZ dari tahun ke tahun jumlahnya selalu berkurang, hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang berhenti bekerja di SPBU XYZ.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain-lain. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya antara lain adalah gaji, dan insentif sedangkan gaji yang di berikan kepada karyawan oleh perusahaan dalam jangka waktu perbulan, dan juga hari raya yang disebut Tunjangan Hari Raya (THR) diterima oleh karyawan perusahaan. Maka dari itu kompensasi dan

kinerja saling berkaitan untuk tercapainya suatu tujuan dari perusahaan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah tidak terpenuhinya kompensasi yang sesuai bagi karyawan, jika kompensasi tidak terpenuhi oleh karyawan akan mengakibatkan semangat dan tanggung jawab karyawan menjadi berkurang dan target yang ditetapkan perusahaan pun tidak tercapai.

Dampak lain dari kurangnya kompensasi adalah dengan menurunnya semangat berkerja karyawan, ini akan berdampak pada kinerja yang tidak baik karena kurangnya minat karyawan untuk memberikan kinerja terbaik karena kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan. Berikut data jumlah gaji serta insentif yang diterima karyawan SPBU XYZ.

Tabel 2
Data Jumlah Gaji dan Insentif Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di XYZ

Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji (Rp)	Jumlah Insentif (Rp)	Uang makan/tahun (Rp)	BPJS	THR/Tahun (Rp)
54	1.614.449.232	124.200.000	47.250.000	-	124.990.00
51	1.586.082.456	107.100.000	76.950.000	-	128.348.538
49	1.598.021.736	98.000.000	87.500.000	ada	133.217.476
44	1.557.646.464	66.000.000	111.600.000	ada	129.800.000
42	1.526.402.325	63.000.000	156.600.000	ada	127.001.280

Sumber : SPBU XYZ

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa gaji dan insentif karyawan SPBU XYZ sudah diberikan sesuai apa yang telah ditetapkan, serta pemberian gaji selalu dilakukan tepat waktu dan tidak pernah terlambat. Hal ini dilakukan supaya agar dapat menjaga kinerja karyawan yang

harapannya agar karyawan lebih baik lagi serta lebih disiplin dalam bekerja. Para karyawan juga sudah disediakan atau diikutsertakan semuanya dengan pemberian BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Selain insentif karyawan juga diberikan kesempatan untuk maju melalui karier atau

posisi yang lebih baik lagi dari sebelumnya jika karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan rajin dalam bekerja maka akan di berikan balas jasa atau kompensasi dari perusahaan.

Hal ini bertujuan untuk dapat memotivasi seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Berikut gambaran jumlah karyawan yang naik posisi di SPBU XYZ:

Tabel 3
Data Kenaikan Posisi Karyawan SPBU XYZ.

Jumlah Karyawan	Posisi Awal	Posisi Sekarang
1	Operator	Leader Operator
1	Operator	Civil Enggining
2	Operator	Kasir
1	Operator	Electrical Enggining dan Leader Operator
1	Kasir	Koordinator Operator

Sumber : SPBU XYZ.

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa SPBU XYZ selalu mengangkat posisi karyawan yang memiliki prestasi baik serta kinerja yang baik dalam bekerja. Adapun kriteria yang dipilih adalah karyawan yang memiliki :

1. Jiwa pemimpin.
2. Mampu merangkul.
3. Memiliki loyalitas.
4. Kreatif dan inisiatif.
5. Punya nilai lebih disbanding karyawan lain.
6. Mampu menyelesaikan dan memberi solusi disetiap permasalahan.
7. Semangat yang tinggi.
8. Mampu berbagi.
9. Professional dalam bekerja.

10. Berwawasan luas.

Karyawan pada SPBU XYZ juga disediakan beberapa fasilitas yang dapat dimanfaatkan guna mempermudah serta membuat karyawan lebih nyaman dan aman lagi disaat bekerja, fasilitas yang dimaksud seperti :

1. Ruang makan.
2. Loker pribadi.
3. Mes karyawan.
4. Tempat parkir kendaraan khusus karyawan.

Selain kompensasi finansial karyawan SPBU XYZ juga menerima kompensasi non finansial yaitu sebagai berikut:

Tabel 4
Jenis Kompensasi Non Finansial yang diterima Karyawan SPBU XYZ

No	Kompensasi non finansial
1	Program pelatihan
2	pengembangan karir
2	Jenjang karir/ Promosi Jabatan

Sumber : SPBU XYZ

Dari tabel di atas, karyawan SPBU XYZ juga menerima bentuk balas jasa yang bersifat non finansial. Kompensasi non finansial diberikan bukan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial adalah program pelatihan, pengembangan karir, jenjang karir atau promosi jabatan.

Dari observasi yang penulis lakukan dilapangan serta penemuan gejala permasalahan yang penulis temukan adalah

1. Ada beberapa kesenjangan yang terjadi

dalam pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan diantaranya, pemberian kompensasi yang tidak merata yang terjadi pada setiap bagian,

2. Dalam pemberian kompensasi terkadang ada pemotongan sepihak dari perusahaan seperti kesalahan dalam pengisian BBM.

3. Pergantian shift kerja yang sering terlambat ini bias dilihat dari karyawan yang belum datang pada pergantian shift

kerja tetapi perusahaan tidak menghitung sebagai kerja lembur.

Setiap perusahaan yang membutuhkan kinerja karyawannya untuk berinteraksi dengan konsumennya perlu untuk menjaga kinerja karyawannya sebab perusahaan menginginkan agar konsumennya dapat kembali melakukan pembelian di perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan yang bergantung kepada karyawannya dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya adalah SPBU. SPBU melayani ratusan pelanggan setiap hari sehingga dibutuhkan adanya kinerja yang prima dari karyawan SPBU sehingga dapat

melayani setiap pelanggan yang datang dengan baik. Kinerja karyawan dirasakan kurang baik maka dari itu perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja karyawan yang mampu membuat kinerja organisasi SPBU juga menjadi menurun.

Setiap Tangki pendam di SPBU memiliki kapasitas/volume yang sama tetapi kapasitas pengisian bisa lebih dari itu jika penjualan dari SPBU tinggi sehingga bisa melakukan pembelian yang lebih banyak ke Pertamina. Dibawah ini adalah tabel yang menunjukkan realisasi penyaluran BBM SPBU XYZ adalah sebagai berikut :

Tabel 5

Realisasi Penyaluran BBM SPBU XYZ (Dalam KiloLiter)

No	Target (KL)	Realisasi (KL)	Persentase
1	21.600	21.240	98.33%
2	21.600	19.800	91.66%
3	21.600	12.600	58.33%
4	21.600	13.680	63.33%
5	21.600	19.800	91.66%

Sumber : SPBU XYZ

Dari Tabel tersebut terlihat realisasi BBM bervariasi. Realisasi BBM dapat menunjukkan penjualan BBM setiap tahunnya karena semakin tinggi realisasi BBM maka semakin tinggi pula penjualan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program tersebut tidak menjamin penjualan lebih tinggi sepenuhnya tetapi ada faktor lain yang dapat membuat penjualan dari SPBU meningkat, seperti faktor dari pelayanan, lokasi, kemampuan setiap petugas dan komunikasi dari setiap petugas operator.

Berdasarkan uraian dari fenomena-fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih dalam melalui sebuah karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di XYZ”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah yaitu “Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan SPBU XYZ?”. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui

Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 14, Nomor 3, 27 September 2023

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU XYZ.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karenanya, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi dari kompensasi.

Menurut Hasibuan (2012:118) mendefinisikan, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan, menurut Rivai (2011:357) menjelaskan bahwa, “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi. Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian diatas secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2012:127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif

kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan. Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c) Serikat Buruh / Organisasi karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d) Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

e) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f) Biaya Hidup / *Cost of Living*. Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

g) Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar

karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

- h) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.
- i) Kondisi Perekonomian Nasional.
Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah /kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).
- j) Jenis dan Sifat Pekerjaan.
Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan risikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

Indikator Kompensasi

Terdapat 2 (dua) dimensi kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2011:357), yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :
 1. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari

keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus
Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target .Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.
3. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi

yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Pengertian kinerja

Menurut Wibowo, (2014:7) mengatakan manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Burnawi dan Mohammad Arifin, (2012:3) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2014:94) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Daryanto, (2011:139) kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Suyadi dalam Iskandar (2022:46) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robert dan Jhon dalam umum, (2010:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima

d. Keberadaan pekerjaan

e. Hubungan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Jurnal Iskandar, 2021. Vol. 12 No. 4 adalah a). Kecepatan, b). Keluaran hasil dan c). Ketepatan dan ketelitian.

Indikator Kinerja

Terdapat enam indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan (*goals*) dan motif (*motive*). Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kinerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance* atau peforma jika dalam bahasa Indonesia. Menurut Wirawan (2009:5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

1) Kuantitas hasil kerja

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan baru

2) Kualitas hasil kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan

3) Efisiensi waktu dalam melaksanakan tugas

Efisiensi waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan, pakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standart yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.

4) Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan,

kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

5) Ketelitian.

Ketelitian kerja adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Sujarweni (2014:73) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi : Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Data sekunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sujarweni, 2014:65). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di XYZ yang berjumlah sebanyak 42 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan populasi kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Karena jumlah populasi dibawah 100 orang, maka dalam Penelitian ini populasi dijadikan sampel, yaitu Teknik pengambilan sampel adalah dengan sensus atau sampel jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah 42 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Subagyo, (2015:63), dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut : Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan- pernyataan yang lazim disebut sebagai kuesioner kepada objek yang akan diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan *total score*.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 22 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5% $df = n - 2$ ($42 - 2$) = 40 $r_{tabel} = 0,304$. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	Person correlation	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X)	X_1	0.641	0,304	Valid
	X_2	0.622	0,304	Valid
	X_3	0.491	0,304	Valid
	X_4	0.477	0,304	Valid
	X_5	0.504	0,304	Valid
	X_6	0.537	0,304	Valid
	X_7	0.556	0,304	Valid
	X_8	0.605	0,304	Valid
	X_9	0.431	0,304	Valid
	X_10	0.349	0,304	Valid
	X_11	0.518	0,304	Valid
	X_12	0.392	0,304	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0.456	0,304	Valid
	Y_2	0.414	0,304	Valid
	Y_3	0.467	0,304	Valid
	Y_4	0.474	0,304	Valid
	Y_5	0.610	0,304	Valid
	Y_6	0.440	0,304	Valid
	Y_7	0.527	0,304	Valid
	Y_8	0.668	0,304	Valid
	Y_9	0.369	0,304	Valid
	Y_10	0.387	0,304	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS/.

Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas penulis akan melihat dari nilai *cronbach alpha*. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, jika nilai *alpha* lebih besar dari

0,60 maka data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas terhadap 2 instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,744	0.60	Reliabel
Kinerja	0,635	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU XYZ dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Sederhana.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.168	4.453		5.652	.000
	Kompensasi	.344	.109	.446	3.151	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS.

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (*Simple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan SPBU XYZ.

Dari tabel diatas dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.168 + 0,344X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti:

- a. Konstanta sebesar 25,168 bernilai positif, artinya jika variabel kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan SPBU XYZ (Y) meningkat sebesar 25,168.

- b. Nilai Koefisien variabel kompensasi 0,344 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,344 satuan atau 34,4% dari perubahan variabel kompensasi.

Pembuktian Hipotesis (Uji t)

Pembuktian Hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja karyawan SPBU XYZ dari satu variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.168	4.453		5.652	.000
	Kompensasi	.344	.109	.446	3.151	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Dari tabel diatas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\
 &= 0,05/2 : 42 - 1 - 1 \\
 &= 0,025 : 40 \\
 &= 2,021
 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi (X) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung}

sebesar 3,151. Maka bila dibandingkan pada $t_{\text{-tabel}}$ pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,021 dapat dilihat bahwa $t_{\text{-hitung}}$ lebih besar dari $t_{\text{-tabel}}$ ($3.151 > 2.021$), maka H_a di terima yang berarti ada pengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU

XYZ. Hal ini berarti jawaban hipotesis jawaban penelitian ini H_a diterima.

Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Output SPSS.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.479	3.05641
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Hasil Olahan SPSS.

Dari tabel diatas diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,557 (55,7%) ini menerangkan bahwa variabel kompensasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU XYZ sebesar 55,7%. Sedangkan sisanya sebesar 44,3% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU XYZ. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian secara deskriptif pada variabel kompensasi berada pada kategori cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,38. Pada variable kinerja karyawan SPBU XYZ berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,91.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi (X) diperoleh $t_{\text{-hitung}}$ lebih besar dari $t_{\text{-tabel}}$ ($3.151 > 2.021$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU XYZ

3. Berdasarkan hasil perhitungan untuk melihat seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, setelah dilakukan pengolahan data ternyata diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0,557 (55,7%) ini menerangkan bahwa variabel kompensasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU XYZ sebesar 55,7%.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong dan Murlis. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.

Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Riset bisnis*. Pekanbaru: Al Huda Press.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.

Daryanto. 2011. *Penelitian Tindakan Kelas dan Penelitian tindakan Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.

Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE Yogyakarta.
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Blanchard dan Jhonson, 2014. *Indikator kinerja*. Dikutip oleh wibowo. Jakarta.
- Iskandar, I., & Risman, R. (2021). pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas XYZ Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 532-541.
- Iskandar, I., & Yunasril, I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.(XYZ) Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 41-53.
- Irfan Wahyudi, 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Riau Permata Pekanbaru*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kadarisma, Hariandja, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Marandeka, Agus (2015). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Provinsi Kalimantan Timur*
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Skunder Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nathania, Catherine 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Dumai Motor Bandar Lampung*. Universitas Lampung
- Panggabean, Mutiara Subekti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robert, John. 2010. *Kinerja: Pengertian, faktor-faktor*. Jakarta: Salemba Empa
- Riduwan,s 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Syrat Keputusan Gubernur Riau No : kpts. 1198/XI/2019 *Tentang Upan Minimum Kabupaten / Kota di Provinsi Riau Tahun 2020*.
- Sugiyono, 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Tika, 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, Irfan 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Riau Permata Pekanbaru*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.