

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA PT. PLAZA AUTO PRIMA TENDEAN JAKARTA SELATAN**

**Sonny Taufan**

**Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif, Politeknik STMI Jakarta**

[sonny.taufan@gmail.com](mailto:sonny.taufan@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Dewasa ini, perkembangan teknologi dan informasi semakin cepat. Kini untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya baik yang berwujud (tangible asset) seperti memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya, gaji, bonus, kompensasi, dll serta sumber daya yang tak berwujud (intangible asset) seperti menciptakan hubungan yang harmonis dan langgeng dengan pelanggan, mengarahkan produk dan jasa yang inovatif dan kompetitif, meneliti teknologi informasi dan komunikasi yang canggih, meningkatkan kinerja, menstimulasi keterampilan dan motivasi karyawan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka penulis melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Plaza Auto Prima Tendea Jakarta Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Plaza Auto Prima Tendea Jakarta Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan bagian penjualan pada PT. Plaza Auto Prima Tendea Jakarta Selatan. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Skala yang digunakan adalah skala likert. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Rank Spearman.

*Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Sales*

## 1 PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan teknologi dan informasi semakin cepat. Kini untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya baik yang berwujud (*tangible asset*) seperti memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya, gaji, bonus, kompensasi, dll serta sumber daya yang tak berwujud (*intangible asset*) seperti menciptakan hubungan yang harmonis dan langgeng dengan pelanggan, mengarahkan produk dan jasa yang inovatif dan kompetitif, meneliti teknologi informasi dan komunikasi yang canggih, meningkatkan kinerja, menstimulasi keterampilan dan motivasi karyawan. Pembelajaran mengenai kompensasi sudah menjadi permasalahan yang lama karena perbedaan individu dalam hal pengalaman, harapan, dan kemampuan, setiap orang tidak bereaksi dengan cara yang sama (Milkovich dan Neuman, 1993 dalam Shawn M. Carraher(2006)).

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

dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

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 baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2006).

PT Plaza Auto Prima Tendeand yang berlokasi di daerah Jakarta Barat yang bergerak dibidang penjualan mobil yang khusus bermerk Toyota dan jasa pelayanan *service* mobil. Keinginan perusahaan untuk

mendorong bisnis yang akan ditingkatkan baik melalui jasa penjualan mobil maupun jasa servis., oleh karena produk otomotif berbagai merk telah mengarungi Wilayah Negara Indonesia seperti merk yang telah beredar contohnya Honda, Mitsubishi, Datsun, Ford, Mazda, Nisan, Daihatzu, dan perusahaan tersebut telah menjual produknya berbagai jenis, dan persaingan yang akan timbul sangat besar jumlahnya dari bisnis seperti diatas.

**Tabel 1.1 Sepuluh Merek Terlaris Penjualan Mobil Januari-September 2016 di Indonesia**

Sepuluh Merek Terlaris Sepanjang Januari-September 2016										
MAKER	Jan.	Feb.	Mar.	Apr.	May	June	July	Aug.	Sep.	TO
TOYOTA	24.860	25.447	29.996	31.059	31.662	31.520	24.720	38.812	36.995	↓
HONDA*	19.404	18.500	20.475	14.384	17.427	19.472	9.308	17.088	15.791	↓
DAIHATSU	13.184	14.764	14.504	14.402	15.928	16.728	10.689	16.800	16.557	↓
MITSUBISHI	7.670	10.678	9.355	7.917	7.943	7.433	5.678	8.255	8.975	
SUZUKI	10.485	9.275	9.099	8.019	6.172	6.633	5.040	6.453	6.595	
DATSUN	3.295	3.101	3.048	2.973	3.185	3.164	2.215	2.047	1.494	
HINO	1.328	1.591	1.579	1.702	1.896	2.026	1.655	1.847	1.914	
ISUZU	1.429	1.028	1.449	1.584	1.260	1.314	720	1.257	1.665	
NISSAN	1.363	1.783	2.314	417	1.311	960	648	1.184	1.035	
MAZDA	774	700	489	558	285	378	244	875	261	

Wholesales Gaikindo Januari-September 2016

Sumber: Gaikindo, 2017

PT Auto Plaza Prima Tendean sebagai unit penjualan mobil dengan merek Toyota dimana salah satu bagian dari unit penjualan yang menjadikan Toyota sebagai *market leader* penjualan mobil di Indonesia. Oleh karena itu, kami sebagai dosen yang mempunyai salah satu tugas dalam tridharma perguruan tinggi adalah melakukan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Untuk melakukan salah satu tugas yaitu melaksanakan penelitian dengan pokok penelitian kompensasi dan kinerja karyawan penjualan di PT Plaza Auto Prima Tendean di Jakarta Selatan.

PT Plaza Auto Prima untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dengan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk berkembang dan mencapai prestasi setinggi-tingginya serta menunjukkan potensi yang dimilikinya melalui kompetisi yang sehat dengan menunjukkan

hasil kinerja yang baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja karyawan PT Plaza Auto Prima ditunjukkan melalui suatu prestasi kerja, pelaksanaan kinerja, pencapaian atau hasil kerja yang mempunyai hubungan erat dengan produktivitas perusahaan, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktifitas yang maksimal suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis terdorong untuk menyusun laporan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Plaza Auto Prima Tendean Jakarta Selatan”**

## 2 LANDASAN TEORI

### 2.1 KOMPENSASI

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan / ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. De Luca, M.J (1993) mendefinisikan kompensasi adalah sebagai berikut : *“ The sum total of payments, direct and indirect that an employee is given in exchange for service profided”*. Ini berarti bahwa kompensasi menurut De Luca, M.J adalah total jumlah pembayaran yang mereka berikan kepada karyawan sebagai oenggantian atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi mempunyai makna bahwa bagi karyawan sebagai imbal balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Menurut (Dessler, G. 1997), kompensasi merupakan semua bentuk

upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. Secara garis besar kompensasi terdiri dari dua komponen, yakni (1) pembayaran keuangan langsung (*direct payment*) dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus, dan (2) pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan.

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan prestasi kerja dengan meningkatnya kinerja karyawan tersebut menciptakan kinerja perusahaan yang semakin lebih baik.

### 2.1.1 TUJUAN KOMPENSASI

Menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah: (1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas. Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi. Organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain; (2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada. Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi; (3) Adanya Keadilan. Administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa

keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan peningkatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan; (4) Perubahan sikap dan perilaku. Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari ras tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan. Serta motivasi dan perestasi yang meningkat dalam bekerja; (5) Efisiensi biaya. Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat; (7) Administrasi legalitas. Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

### 2.1.2 FUNGSI KOMPENSASI

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

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

### 2.1.3 FAKTOR PENGARUH KOMPENSASI

Menurut Hasibuan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: (1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja; (2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan; (3) Serikat buruh atau organisasi karyawan; (4) Posisi jabatan; (5) Kondisi perekonomian nasional; (6) Produktifitas dan kinerja karyawan; (7) Jenis dan sifat pekerjaan; (8) Pendidikan dan pengalaman karyawan.

### 2.1.4 SISTEM KOMPENSASI

Menurut (Gomez-Mejia, 1995), 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.

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya. Menurut Gomez-Mejia, et al. (1995), dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu menggunakan pendekatan pekerjaan atau jabatan (*job-based approaches*) dan menggunakan pendekatan keterampilan (*skill-based approaches*). Oleh sebab kompensasi merupakan aspek penting dalam organisasi, maka sistem kompensasi merupakan bagian penting dari strukturnya yang mempunyai makna adanya keterkaitan yang erat antara organisasi yang dapat menjadi alat

dominan dalam manajemen dan pengendalian perilaku organisasi.

## 2.2 KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan atau organisasi seperti kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja serta kooperatif. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, Mathis & Jackson (78 : 2001). Hubungan yang dirasakan dapat ditinjau berdasarkan langkah-langkah yang diawali yaitu para pegawai atau karyawan menentukan pengharapan-pengharapan mengenai kompensasi yang diterima apabila level kinerja tertentu dicapai.

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

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

sukses tidaknya seorang karyawan dalam tugas biasanya didapat melalui jugments atau pertimbangan subyektif.

### 2.2.1 FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Menurut *Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001)* faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka yaitu bagaimana kinerja karyawan saat diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang mereka miliki serta hasilnya.
2. Motivasi yaitu suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja seperti pemberian tunjangan pekerjaan, kenaikan gaji, dan lainnya.
3. Dukungan yang diterima yaitu pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa kompensasi seperti fasilitas sarana penunjang (tempat ibadah, kantin, tempat olahraga, dll), pelatihan dan pengembangan pengetahuan untuk pekerjaan maupun penghargaan berupa financial maupun non-financial atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan yaitu adanya suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kemampuan alam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan mereka dengan organisasi yaitu jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

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

### 2.2.2 INDIKATOR KINERJA

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

akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.2.3 DIMENSI KINERJA

#### a. *Task performance*

Kinerja tugas melibatkan pola perilaku yang secara langsung terlibat dalam produksi barang atau jasa, atau kegiatan yang memberikan dukungan langsung bagi proses inti teknis organisasi (Kahya : 2009).

#### b. *Interpersonal citizenship*

Terjadi ketika rekan kerja satu sama lain membantu di luar persyaratan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga meningkatkan kinerja individu dan pada akhirnya memberikan kontribusi bagi kelompok dan fungsi organisasi. (Bateman & Organ, 1983; Settoon & Mossholder, 2002 dalam Bowler & Brass : 2006).

#### c. *Organizational citizenship*

didefinisikan sebagai "kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis di mana *Task performance* terjadi" (Organ, 1997 dalam Yunus, et.al :2010).

#### d. *Job Dedication*

Usaha ekstra yang melebihi *role requirement*; menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan itu (Kahya : 2009).

#### 2.2.4 PENILAIAN KINERJA (*PERFORMANCE APPRAISAL*)

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggungjawabkan tingkat inerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan goals yang telah disepakati bersama sejak awal). memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan 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.

Secara umum (Gomes 1995) menyebutkan dua tujuan utama penilaian kinerja yaitu :

- Pertama, penilaian kinerja ditujukan untuk *me-reward* kinerja individu pada masa sebelumnya
- Kedua, penilaian kinerja ditujukan untuk memotivasi peningkatan kinerja individu di masa yang akan datang.

Dengan demikian, berdasarkan dimensi waktunya penilaian kinerja meliputi, kegiatan kinerja individu di masa lampau hingga saat ini sampai dengan kinerja yang diharapkan di masa yang akan datang.

#### 2.3 HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat (*causally related*). Oleh karena itu menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Moehariono (2010) hubungan antara kompensasi karyawan dengan kinerja

adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

### 3 DATA PENELITIAN

Data yang dikumpulkan pada saat penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Kuesioner / angket, merupakan cara pengumpulan data melalui pemberian kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden penelitian. Peneliti menyebarkan kuesioner untuk kepentingan penelitian ini kepada karyawan bagian penjualan pada PT Plaza Auto Prima Tendean Jakarta Selatan.

b. Data sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, situs internet, dan data-data yang relevan seperti data-data mengenai jumlah karyawan bagian penjualan pada PT Plaza Auto Prima Tendean Jakarta Selatan dan data penunjang lainnya.

### 4 METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan bagian yang penting dalam suatu penelitian dan menjadi salah satu landasan bagi peneliti dalam menjalani keseluruhan proses penelitian. Metode Penelitian menurut Sekaran (2003) didefinisikan

sebagai upaya yang terorganisir dan sistematis untuk menginvestigasi masalah spesifik yang membutuhkan suatu solusi. Dalam hal ini metode penelitian dipergunakan untuk menuntun peneliti dalam rangka melakukan penelitian mengenai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Plaza Auto Prima Tendean Jakarta Selatan, agar penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan teratur sehingga diperoleh hasil penelitian yang objektif.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data kuantitatif, menggunakan penelitian survei yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian penjualan pada PT Plaza Auto Prima Tendean Jakarta Selatan dan kuesioner yang telah terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 22.0 dan dianalisis dengan menggunakan statistik uji Z.

#### 4.1 Pendekatan Penelitian

Dalam mempelajari suatu realitas sosial terdapat dua pendekatan yang dapat dilakukan yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang mengacu pada titik darimana narasi dilihat. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Creswell (1994)

*"two paradigms differ in terms of the use of language and words, one difference is in the point of view used by authors in introductions to qualitative and quantitative studies, point of view refer to the point from which the action of the narration is viewed."* (p.82)

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada teori yang telah ada,

sehingga tepat digunakan dalam penelitian ini mengingat teori tentang kinerja karyawan dan kompensasi bukan merupakan teori baru. Fenomena-fenomena sosial yang ada di masyarakat dapat dianalisis dengan teori-teori yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Creswell (1994:2) tentang studi kuantitatif, yaitu sebuah penyelidikan ke dalam masalah sosial, berdasarkan pengujian terhadap teori dengan variabel-variabel yang dapat dinilai dengan angka dan dianalisis dengan statistik.

Dalam penelitian ini penulis menyelidiki masalah kompensasi dan kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan bagian penjualan pada PT Plaza Auto Prima Tendea Jakarta Selatan untuk menguji teori dan hipotesis yang telah ada dalam penelitian sebelumnya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik uji Z dengan melihat Z hitung dan Z tabel untuk menentukan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau diterima. Pengujian pada hipotesis adalah dengan cara melihat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada karyawan bagian penjualan pada PT Plaza Auto Prima Tendea Jakarta Selatan.

#### 4.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian, penelitian ini termasuk kedalam penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif adalah akumulasi dari data dasar dalam rangka untuk mencari atau menerangkan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, membuat ramalan, atau membuat makna implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat juga

merupakan metode- metode eksplanasi. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian eksplanasi karena ingin menerangkan lebih lanjut mengenai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT Plaza Auto Prima Tendea Jakarta Selatan.

#### 4.3 Populasi dan Sampel

**Populasi** (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi dengan memiliki sebuah elemen yang merupakan satu anggota populasi (Sekaran, Uma.(1992)Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan pada PT Plaza Auto Prima Tendea Jakarta Selatan sebanyak 35 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti dan dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Terdapat dua cara pengambilan sampel, yaitu secara acak (*random*)/probabilita dan tidak acak (*non-random*)/non-probabilita.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili), (Sekaran (1992). Sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia PT. Plaza Auto Prima Tendea (Persero) Tbk sebanyak 35 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis total sampling yaitu jumlah sampel adalah sama dengan jumlah

populasi hal tersebut dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari seratus maka dilakukan total sampling, (Sekaran, Uma.(1992).

#### 4.5 Teknik Analisa Data

Tiga tujuan menganalisa data menurut (Sekaran, Uma.(1992). yaitu mendapatkan perasaan terhadap data (*feel for data*), menguji kualitas data (*goodness of data*) dan menguji hipotesis penelitian. Perasaan terhadap data akan memberi ide awal mengenai seberapa baik skala yang dibuat, seberapa baik pengkodean dan pemasukan data dilakukan seterusnya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science for windows* versi 22.0 untuk memperoleh data.

Dalam penelitian ini uji statistik bivariat menggunakan metode analisis korelasi spearman. Uji spearman digunakan untuk melihat kekuatan hubungan antara dua variabel yang memiliki skala pengukuran ordinal (Saragih & Eko P.,2007) yaitu melihat kekuatan hubungan antara variabel independen (kompensasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan), teknik analisis data yang digunakan adalah analisis bivariat untuk melihat apakah terdapat hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Plaza Auto Prima Tendean.

Dalam penelitian ini digunakan skala ordinal dalam menjabarkan setiap indikator yang ada pada operasionalisasi konsep penelitian yang digunakan. Skala ordinal titik – titik

skalanya ( Wim van Zanten, 1994), skala ordinal hanya mengindikasikan kategori yang menjadi urutan pertama posisinya lebih tinggi dari pada kategori urutan kedua, dan kategori kedua punya kedudukan yang lebih tinggi daripada yang ketiga.

Dalam menilai kuesioner diberi nilai untuk masing – masing jenjang. Misalnya : Sangat Setuju diberi angka 5, setuju diberi angka 4, dan seterusnya hingga nilai 1(W. Gulo, 2003). Adapun pemberian skala dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur objek. Skala ini dikembangkan Rensis Likert dan biasanya memiliki 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Skala likert banyak digunakan dalam riset- riset SDM yang menggunakan metode survei untuk mengukur setiap karyawan, persepsi karyawan, tingkat kepuasan karyawan, atau mengukur perasaan karyawan yang lain. Dalam penelitian ini, skala likert digunakan mengukur hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dari nilai-nilai jawaban tersebut kemudian diproses dan diolah untuk dipergunakan sebagai alat ukur variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Analisis pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis bivariate, yang merupakan analisis terhadap dua variabel sedangkan untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan rumus metode Regresi Linier Sederhana, metode ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun

kausal satu variabel independent (kompensasi) dengan satu variabel dependent (kinerja karyawan).

#### 4.5.1 Uji Instrumen

##### 4.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor Pertanyaan pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Validitas yang diukur peneliti dalam penelitian adalah validitas konstruk dengan menggunakan metode analisis faktor. Analisis ini menghitung variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang membentuk model penelitian. Hubungan antara variabel yang terkait diperiksa dan diwakili dalam beberapa faktor dasar (Malhotra, 2007). Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

Santoso dan Tjiptono (2001) menyatakan bahwa angka indeks MSA K-M-O (*Measure Sampling Adequacy, Kaiser-Meyer-Olkin*) lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa kumpulan item

pertanyaan yang digunakan dapat diproses lebih lanjut. Item pertanyaan yang memiliki nilai indeks MSA kurang dari 0,5 harus dikeluarkan pada pengujian dan dilakukan pengujian ulang K-M-O *Bartlett's test*. Penjelasan tentang pengukuran-pengukuran nilai tersebut dijelaskan pada tabel berikut : (Ghozali, Imam:2000:45)

- Nilai KMO MSA diatas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan.
- Nilai *Barlett's Test of Sphericity* kurang dari .05 menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan.
- Nilai diagonal *Anti-Image Correlation Matrix* diatas .500 menunjukkan variabel cocok/ sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut.

##### 4.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimaknai sebagai *dependendability/ consistency*, yang artinya keluaran angka-angka yang dihasilkan dari suatu indikator tidak bervariasi karena adanya karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen penelitian itu sendiri (Neuman, 2003). Selain itu reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Analisis reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat akurasi dan presisi dari jawaban yang mungkin dari beberapa pertanyaan. Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti bagi tingkat

konfidensi bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai batas reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha yang biasanya dapat diterima adalah .600 (Malhotra 2007).

**4.5.1.3 Analisis Korelasi**

No	Dimensi	KMO MSA	Barlett's Test of Sphericity
1.	<i>Task performance</i>	0,876	0,000
2.	<i>Interpersonal citizenship</i>	0,707	0,000
3.	<i>Organizational citizenship</i>	0,795	0,000
4.	<i>Job dedication</i>	0,682	0,000

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji korelasi Rank Spearman untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Alasan penggunaan teknik pengujian ini merupakan ukuran asosiasi yang membentuk kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga objek-objek atau individu-individu yang dipelajari dapat diranking

**5 PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini yang menjadi objek utama penelitian adalah semua karyawan bagian penjualan yang ada bagian penjualan pada PT. Plaza Auto Prima Tendean Jakarta Selatan. Jumlah karyawan adalah 35 orang .

**5.1 Pre – Test Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum menyebar kuesioner kepada responden yang menjadi sampel, dilakukan *pretest* terhadap 20 orang karyawan bagian penjualan pada PT. Plaza Auto Prima Tendean Jakarta Selatan. Tujuan dilakukannya *pretest* adalah

untuk mengetahui sejauh mana pemahaman responden terhadap kalimat-kalimat dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**5.1.1 Pre – Test Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan metode analisis faktor dengan ketentuan nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) Test diatas 0,5 dan nilai Barlett's Test of Spehericity dibawah 0,05 serta nilai Anti Image Correlation Matrix diatas 0,5.

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Kompensasi	0,761	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,816	0,60	Reliabel

**Test of Sphericity**

**Variabel Kinerja Karyawan**

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS pada Agustus 2017

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa nilai KMO MSA untuk dimensi *Task performance* adalah 0,876, nilai tersebut berada diatas 0,5 yang berarti bahwa faktor analisis dapat digunakan, Sedangkan nilai *Barlett's Test of Sphericity* dimensi *Task performance* adalah 0,000, nilai tersebut kurang dari 0,05 yang menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel dan merupakan nilai yang diharapkan. Untuk dimensi *Interpersonal citizenship*, nilai KMO MSA adalah 0,795, nilai tersebut berada diatas 0,5 yang berarti bahwa faktor analisis dapat digunakan, Sedangkan nilai *Barlett's Test of Sphericity* dimensi *Interpersonal citizenship* adalah 0,000, nilai tersebut kurang dari 0,05 yang menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel dan merupakan nilai yang diharapkan.

Untuk dimensi *Organizational citizenship*, nilai KMO MSA adalah 0,682, nilai tersebut berada diatas 0,5 yang berarti bahwa faktor analisis dapat digunakan, Sedangkan nilai *Barlett's Test of Sphericity* dimensi *Organizational citizenship* adalah 0,000, nilai tersebut kurang dari 0,05 yang menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel dan merupakan nilai yang diharapkan. Untuk dimensi *Job dedication*, nilai KMO MSA adalah 0,763, nilai tersebut berada diatas 0,5 yang berarti bahwa faktor analisis dapat digunakan, Sedangkan nilai *Barlett's Test of Sphericity* dimensi *Job dedication* adalah 0,000, nilai tersebut kurang dari 0,05 yang menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel dan merupakan nilai yang diharapkan.

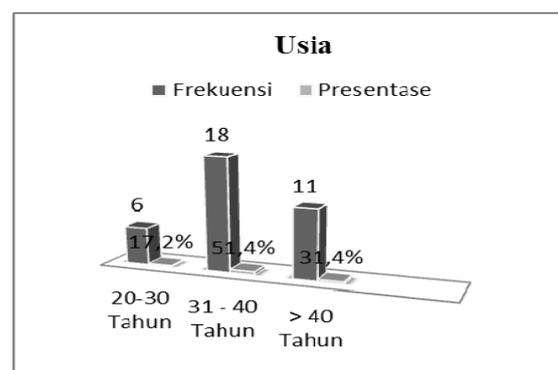
### 5.1.2 Pre-Test Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut.

**Tabel 4.9 Hasil Reliabilitas**

Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner pada Agustus 2017

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 ,sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.



Sumber : Data diolah berdasarkan hasil kuesioner pada Agustus 2017

Berdasarkan diagram 5.2 di atas dari total 35 responden dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 – 30

sebanyak 17,2 %, usia 31 – 40 tahun sebanyak 51,4%, dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 31,4%. Identitas responden berdasarkan usia dicantumkan untuk mengetahui secara mendalam berapa rata-rata usia responden yang menjadi sampel penelitian.

### 5.3 Analisis deskriptif hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Plaza Auto Prima Tendean

Analisis deskriptif ini merupakan analisis variabel kompensasi dan kinerja karyawan, dimana untuk melakukan analisis akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel terdapat 31 pertanyaan yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel kompensasi dan 19 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, dengan sample sebanyak 35 orang. Pada analisis deskriptif ini terdapat lima alternatif jawaban yang masing-masing memiliki nilai, diantaranya adalah sangat setuju (SS) bernilai 5, setuju (S) bernilai 4, netral (N) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) bernilai 1. Adapun data untuk membuat tabel tersebut yang diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner menggunakan software SPSS versi

16.0 dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Plaza Auto Prima Tendean (Persero).

## 5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel kompensasi yaitu yang berhubungan dengan dimensi *compensation policies* dan *compensation management policies* Distribusi frekuensi jawaban responden atas dimensi tersebut ditampilkan dalam tabel berikut:

### 5.4.1 Compensation Policies

Pada dimensi ini dibagi kedalam empat indikator yaitu kinerja individu, kinerja kelompok (team), kebijakan kompensasi dengan posisi relatif terhadap lingkup pasar perusahaan lain (pesaing) dan tingkat pendapatan bonus yang dinyatakan sebagai presentase gaji pokok. Masing-masing indikator terdiri dari dua pernyataan.

Pada pernyataan pertama variabel kompensasi dengan dimensi *Compensation Policies* adalah Perusahaan memberikan gaji sesuai kinerja karyawan dengan jawaban yang diperoleh untuk pertanyaan ini antara lain 37,1% menyatakan netral dan 20,0% menyatakan setuju dan tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden yaitu karyawan PT. Plaza Auto Prima Tendean netral terhadap pemberian gaji yang diberikan perusahaan dengan melihat dari kinerja karyawan tersebut.

Pernyataan kedua, Kompensasi yang diberikan perusahaan menunjang kinerja karyawan dan jawaban dari pertanyaan ini responden yang menyatakan setuju sebanyak 37,1% dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8,6%. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat menunjang

kinerja karyawan pada PT. Plaza Auto Prima Tendean. Pernyataan ketiga, Saya dapat bekerja secara berkelompok (*team*). Untuk Pertanyaan ini diketahui responden yang menyatakan sebanyak 37,1% menjawab netral dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 8,6%. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan dapat netral dapat bekerja secara team maupun secara individu. Pernyataan keempat, Menurut saya, menyelesaikan tugas pekerjaan dapat selesai dengan baik secara berkelompok. Jawaban untuk Pertanyaan ini diantaranya adalah 22,9% menyatakan netral dan 42,9% menjawab tidak setuju. Dengan jawaban demikian maka dapat disimpulkan secara umum responden dapat menyelesaikan tugas dengan baik secara individu tidak dengan berkelompok.

Pernyataan kelima, pemberian kompensasi tidak mempengaruhi pendapatan dan pengeluaran perusahaan. Jawaban yang diperoleh untuk Pertanyaan ini antara lain 28,6 % menyatakan setuju dan 5,7% menyatakan setuju dan netral. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden merasa bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan keenam, kondisi keuangan perusahaan berhubungan terhadap pemberian kompensasi karyawannya. Untuk Pertanyaan ini diketahui bahwa 36,3% responden menyatakan sangat setuju dan 20% responden menyatakan setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden berpendapat bahwa kondisi keuangan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kompensasi yang

diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Pernyataan ketujuh, Tingkat bonus dinyatakan sebagai presentase dari gaji pokok. Jawaban yang diperoleh untuk Pertanyaan ini antara lain 42,9% menjawab sangat setuju dan 11,4% menjawab setuju. Dari jawaban tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden menyatakan bahwa tingkat bonus yang diberikan merupakan tingkat presentase dari gaji pokok.

Pernyataan kedelapan, PT. Plaza Auto Prima Tendean selalu memberikan bonus terhadap karyawannya. Diketahui untuk Pertanyaan ini responden yang menyatakan setuju yaitu 57,1% dan 17,2% menjawab setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum responden menyatakan bahwa perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawannya.

#### **5.4.2 Compensation Management Policies**

Pada dimensi ini dibagi kedalam dua indikator yaitu terdapatnya transparansi pembayaran oleh perusahaan dan keputusan kompensasi bersifat desentralisasi. Masing-masing indikator terdiri dari dua pernyataan.

#### **5.5 Analisis Variabel Kinerja Karyawan**

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel kinerja karyawan yaitu yang berhubungan dengan dimensi *Task Performance*, *Interpersonal Citizenship*, *Organizational Citizenship*, dan *Job Dedication* Distribusi frekuensi jawaban

responden atas dimensi tersebut ditampilkan dalam tabel berikut:

### 5.5.1 Task Performance

Pada dimensi ini dibagi kedalam sembilan indikator yaitu pengetahuan pekerjaan, penyelesaian masalah, penggunaan perlengkapan dan peralatan kerja, melindungi sumber daya, berkonsentrasi dengan tugas, bekerja dengan aman, mengatasi hambatan untuk menyelesaikan tugas, bekerja dengan sistematis, dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Masing-masing indikator terdiri dari satu pernyataan.

Pada pernyataan pertama variabel kinerja karyawan dengan dimensi *Task Performance* adalah saya memiliki ilmu pengetahuan yang luas untuk menunjang pekerjaan yang saya lakukan dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 25,7 % menyatakan sangat setuju, 20,0% menyatakan setuju dan netral serta 5,7% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memiliki ilmu pengetahuan yang luas untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan kedua adalah Saya dapat menyelesaikan masalah mengenai pekerjaan yang saya lakukan dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 28,6 % menyatakan sangat setuju, 57,1% menyatakan setuju, 8,6% menjawab netral, dan 2,9% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat menyelesaikan permasalahan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan ketiga adalah Saya mampu menggunakan dan menjaga dengan baik peralatan yang disediakan oleh perusahaan dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 20,0 % menyatakan sangat setuju, 54,3% menyatakan setuju, 14,3% menjawab netral, dan 11,4% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat menjaga dan menggunakan dengan baik peralatan dan perlengkapan yang disediakan perusahaan

Pernyataan keempat adalah Saya dapat melindungi sumber daya yang terdapat di perusahaan saya dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 25,7 % menyatakan sangat setuju, 34,3% menyatakan setuju, 28,6% menjawab netral, dan 11,4% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat melindungi sumber daya yang berada diperusahaan dengan baik.

Pernyataan kelima adalah Saya dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 17,2 % menyatakan sangat setuju, 54,3% menyatakan setuju, 25,7% menjawab netral, dan 2,9% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat berkonsentrasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Pernyataan keenam adalah Saya selalu merasa aman dalam bekerja dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain

20,0 % menyatakan sangat setuju, 62,9% menyatakan setuju, 14,3% menjawab netral, dan 2,9% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memiliki rasa aman dalam bekerja di perusahaan.

Pernyataan ketujuh adalah Saya mampu mengatasi segala hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 25,7 % menyatakan sangat setuju, 45,7% menyatakan setuju, 22,9% menjawab netral, dan 5,7,% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden mampu mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan.

### 5.5.2 Interpersonal Citizenship

Pada dimensi ini dibagi kedalam tiga indikator yaitu membantu masalah pribadi rekan kerja, bekerja sama dengan rekan kerja lain untuk memecahkan masalah, dan terlibat dalam pertemuan dan kegiatan kelompok.

Pada pernyataan pertama variabel kinerja karyawan dengan dimensi *Interpersonal Citizenship* adalah Saya dapat membantu rekan kerja dalam mengatasi masalah pekerjaan dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 45,7 % menyatakan sangat setuju, 28,6% menyatakan setuju, 14, 3% menjawab netral, 8,6% menjawab tidak setuju dan 2,9% menjawab sangat tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan dan mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Pernyataan kedua adalah Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja

untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 17,2 % menyatakan sangat setuju, 42,9% menjawab setuju, 37,1% menjawab netral, dan 2,9% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Pernyataan ketiga adalah Saya selalu melibatkan diri dalam kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 20,0 % menyatakan sangat setuju, 48,6% menyatakan setuju, 22,9% menjawab netral, 2,9% menjawab tidak setuju dan 5,7% menjawab sangat tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden selalu melibatkan diri dalam kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan dengan penuh tanggung jawab.

### 5.5.3 Organizational Citizenship

Pada dimensi ini dibagi kedalam lima indikator yaitu berlaku hormat kepada supervisor, mengikuti peraturan dan prosedur dengan baik, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, berpartisipasi dalam kegiatan di perusahaan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Masing-masing indikator terdiri dari satu pernyataan

Pada pernyataan pertama variabel kinerja karyawan dengan dimensi *Organizational Citizenship* adalah Saya memperlakukan atasan dan bawahan dengan hormat dan jawaban yang

diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 25,7 % menyatakan sangat setuju, 20,0% menyatakan setuju dan netral serta 5,7% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memiliki ilmu pengetahuan yang luas untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan kedua adalah Saya selalu melakukan pekerjaan secara sistematis dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 28,6 % menyatakan sangat setuju, 57,1% menyatakan setuju, 8,6% menjawab netral, dan 2,9% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat menyelesaikan permasalahan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan ketiga adalah Saya mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan PT Jasa Marga an dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 20,0 % menyatakan sangat setuju, 54,3% menyatakan setuju, 14,3% menjawab netral, dan 11,4% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat menjaga dan menggunakan dengan baik peralatan dan perlengkapan yang disediakan perusahaan

Pernyataan keempat adalah S Saya selalu berpartisipasi dengan penuh tanggung jawab terhadap perusahaan dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 25,7 % menyatakan sangat setuju, 34,3% menyatakan setuju, 28,6% menjawab netral, dan 11,4% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat melindungi sumber daya yang berada diperusahaan dengan baik.

Pernyataan kelima adalah Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 17,2 % menyatakan sangat setuju, 54,3% menyatakan setuju, 25,7% menjawab netral, dan 2,9% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat berkonsentrasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilakukan.

#### 5.5.4 *Job Dedication*

Pada dimensi ini dibagi kedalam empat indikator yaitu memperhatikan setiap detail penting, kreativitas untuk memecahkan masalah pekerjaan, terlibat dalam kegiatan pengembangan diri, perencanaan dan pengorganisasian kerja. Masing-masing indikator terdiri dari satu pernyataan.

Pada pernyataan pertama variabel kinerja karyawan dengan dimensi *Job Dedication* adalah Saya selalu memperhatikan setiap hal – hal penting dalam pekerjaan saya dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 25,7 % menyatakan sangat setuju, 20,0% menyatakan setuju dan netral serta 5,7% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memiliki ilmu pengetahuan yang luas untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan kedua adalah Saya mampu menciptakan kreativitas untuk memecahkan masalah pekerjaan dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 28,6 % menyatakan sangat setuju, 57,1% menyatakan setuju, 8,6% menjawab netral, dan 2,9%

menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat menyelesaikan permasalahan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan ketiga adalah Saya selalu terlibat dalam kegiatan pengembangan diri dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 20,0 % menyatakan sangat setuju, 54,3% menyatakan setuju, 14,3% menjawab netral, dan 11,4% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat menjaga dan menggunakan dengan baik peralatan dan perlengkapan yang disediakan perusahaan

Pernyataan keempat adalah Saya melakukan perencanaan dan pengorganisasian dalam bekerja dan jawaban yang diperoleh untuk pernyataan ini antara lain 25,7 % menyatakan sangat setuju, 34,3% menyatakan setuju, 28,6% menjawab netral, dan 11,4% menjawab tidak setuju. Dari jawaban ini maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden dapat melindungi sumber daya yang berada diperusahaan dengan baik.

## 5.6 Teknik Analisis Data

Uji korelasi dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variable serta seberapa kuat tingkat hubungan yang ada. Uji korelasi yang digunakan oleh peneliti adalah *Rank Spearman Correlation*. Arah korelasi, dinyatakan dalam tanda + (plus) dan – (minus). Tanda + menunjukan arah korelasi sejajar, dan tanda – menunjukan korelasi sejajar berlawanan arah. Dari uji

korelasi akan dicari besaran koefisien korelasi (r) yang nilainya antara -1 dan 1.

Jika r positif, maka dikatakan mempunyai korelasi positif, di mana jika nilai satu variable meningkat maka variable lainnya juga ikut meningkat. Sebaliknya dikatakan korelasi negative jika satu variable turun akan membuat nilai variable lain turun. Penghitungan data mentah yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner kepada para responden diolah dengan menggunakan program pengolahan data dengan perangkat lunak *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 22 berikut hasil pengolahan datanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

### Analisis Tabel *Correlations* :

- Spearman's rho (Correlation Coefficient) = 0,511  
Angka tersebut menunjukkan koefisien korelasi Rank Spearman, dengan tanda bintang dua (\*\*). Tanda tersebut menunjukkan korelasi signifikan pada tingkat signifikansi 0,005.
- Angka 0,000 menunjukkan tingkat signifikansi, uji dilakukan 2 tailed (2 sisi) karena yang akan dicari adalah ada atau tidaknya hubungan dua variabel.
- Angka 35 menunjukkan ukuran sampel dalam tugas akhir ini.

### Hipotesis:

Ho : Tidak ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

Hi : Ada hubungan (korelasi) antara dua variabel

### Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika probabilitasnya  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitasnya  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Oleh karena signifikannya  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, berarti ada hubungan antara variabel X dan Y.

Berdasarkan tabel 5.16 dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi spearman antara variabel kompensasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $+0.575$  yang dapat disimpulkan bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi yang cukup berarti antara kompensasi dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar  $57,5\%$ . Sedangkan tanda “+” menunjukkan bahwa arah hubungan yang sama (berhubungan secara positif), yaitu semakin tinggi tingkat kompensasi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Demikian pula, semakin rendahnya tingkat kompensasi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin rendah pula. Jadi, dengan semakin seringnya perusahaan memberikan kompensasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan ini.

### 5.6.1 Uji Signifikansi Korelasi *Rank Spearman*

Selanjutnya untuk mengetahui apakah korelasi tersebut signifikan secara statistik maka dilakukan melalui uji z. Adapun perhitungan uji z tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{Zhitung} = r_s \sqrt{n-1}$$

$$= 0,575 \sqrt{35-1}$$

$$= 0,575 \times 5,83$$

$$= 3,35$$

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji adanya hubungan yang signifikan.  
 $H_0$  : kompensasi tidak memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di PT. Plaza Auto Prima Tendean

$H_a$  : kompensasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di PT. Plaza Auto Prima Tendean

Untuk menguji hipotesis nol ( $H_0$ ), kriterianya adalah: Tolak  $H_0$  jika :  
Zhitung  $>$  Ztabel

Terima  $H_0$  jika : Zhitung  $<$  Ztabel

Pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar  $5\%$  ( $0,05$ ) maka nilai dari Z tabel untuk uji dua sisi (two-tailed) :

$$Z_{\text{tabel}} = 50\% - \alpha/2$$

$$Z_{\text{tabel}} = 0,5 - 0,05/2$$

$$Z_{\text{tabel}} = 0,5 - 0,025$$

$$Z_{\text{tabel}} = 0,475$$

Pada taraf kesalahan  $5\%$ , harga Ztabel dicari pada  $z (0,5 - (0,5 \cdot 0,05)) = 0,475$ , dari tabel yang ada dilampiran, bila harga kurva normal  $0,475$ , maka harga ztabel =  $1,96$ . Dengan demikian Zhitung  $>$  Ztabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Auto Plaza Toyota Tendean.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat cukup bukti untuk mengatakan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. Plaza Auto Prima Tendean (Persero) Tbk Artinya, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima. Dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan PT. Plaza Auto Prima Tendean berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Berdasarkan jawaban yang diberikan responden melalui kuesioner diperoleh hasil bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,575, maka kekuatan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan bersifat tinggi. Jadi dapat disimpulkan terdapatnya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Plaza Auto Prima Tendean. (Sumber: Data yang diolah berdasarkan hasil kuesioner pada Agustus 2017 oleh peneliti).

## 6 KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan pada PT Plaza Auto Prima Tendean Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi dan cukup kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Arah dari hubungan ini adalah searah. Maksudnya adalah semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang

dilakukan karyawan pada perusahaan tersebut.

### 6.2 SARAN

Berdasarkan analisa hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Perusahaan melakukan evaluasi gaji karyawan agar sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, beban bekerja, prestasi kerja dan jabatan karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan dapat menerima penghasilan sesuai dengan kualifikasi dan kinerja yang mereka miliki.
2. Perusahaan perlu melakukan survey terhadap karyawan mengenai kualitas dan kuantitas kompensasi yang diterima oleh karyawan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

## 7 DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Babbie, Earl R. (2009). *The Basics of Social Research*. Canada : Nelson Education, Ltd.
- Cascio, Wayne F, (2003) *Managing Human Resources*, Colorado: Mc Graw –Hill.
- Champion, Dean J., (1998) *Basic Statistics for Social Research*, New York: Macmilan Publishing Co.
- Creswell, J.W (1994). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches* California: Sage Publicatons Inc.

- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dubrin, A. J. 1990. *Essentials of Management (2nd Edition)*. South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio..
- Gomez-Mejia, L.R., D.B. Balkin, dan R.L. Cardy. 1995. *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc
- Gulo, W. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Grasindo.
- Lawler, Edward E. 1993 : *Sistem Imbalan dan pengembangan organisasi, seri manajemen no 75*, Penerbit PPM
- Milkovich & Neuman , Jerry M, 2002 : *Compensation*. McGraw Hill
- Neuman, William Lawrence (2003). *Social Research Methods: Qualitative and quantitative approaches, 5th, ed.*, Boston: Allyn and Bacon.
- Prasetyo, Bambang & Lina M. Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada