

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bangunindo Utama

Reza Restan Udang  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar,  
Indonesia  
[restanreza380@gmail.com](mailto:restanreza380@gmail.com)

Yansen Pein  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar,  
Indonesia  
[yansenvein@gmail.com](mailto:yansenvein@gmail.com)

Baharuddin  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar,  
Indonesia  
[drbaharuddinms@gmail.com](mailto:drbaharuddinms@gmail.com)

Jeane Tandirerung  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar,  
Indonesia  
[Jeanetandirerung24@gmail.com](mailto:Jeanetandirerung24@gmail.com)

### Article's History:

Received 2024; Received in revised form 15 Oktober 2024; Accepted 8 November 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Udang, R. R., Pein, Y., Baharuddin., & Tandirerung, J. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bangunindo Utama. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 372-380. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1904>

### Abstrak:

Perusahaan dapat berfungsi sebagai tempat para karyawan dapat bekerja dengan sukses, membuat mereka lebih bersemangat, sehingga perlu dipahami bahwa perusahaan sangat menghargai memilih perusahaan yang memiliki kecenderungan kerja yang baik dan sangat energik. Inti dari eksplorasi ini adalah; Untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap pelaksanaan pekerja di CV. Bangunindo Utama. Dampak dari pemeriksaan saya adalah kemampuan seorang karyawan meningkat ketika mereka diberi kompensasi setara dengan pekerjaan di lakukan. Banyak hal yang seharusnya bisa dilakukan agar pekerja bisa berkembang secara nyata, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** (Kompensasi, Kinerja Karyawan, Insentif, CV. Bangunindo Utama)

### Abstract :

*The company can function as a place where employees can work successfully, making them more enthusiastic, so it is necessary to understand that companies really value choosing companies that have good work tendencies and are very energetic. The essence of this exploration is; To know the impact of compensation on the aptitude of workers at CV. Bangunindo Utama. The impact of my examination is that a employee abilities improve when they are compensated commensurate with the work performed. There are many things that can be done so that workers can develop significantly, one of which is by providing compensation for employee performance.*

**Keywords:** (Compensation, Employee Performance, Incentives, CV. Bangunindo Utama)

## Pendahuluan

### Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mengacu pada semua orang yang bekerja dalam suatu asosiasi atau organisasi. Sumber Daya Manusia menggabungkan bagian dari kemampuan, informasi, pengalaman, inspirasi dan tanggung jawab yang digerakkan oleh pekerja. Sumber daya manusia merupakan bagian utama untuk meningkatkan prestasi.

Kompensasi merupakan hasil yang didapat berupa uang *cash* atau non tunai yang dianugrahi kepada pegawai dari organisasi. Jenis pembayarannya adalah: tunjangan, kekuatan motivasi, atau upah. Beberapa jenis pembayaran, baik dalam bentuk tunai atau produk, diperoleh untuk layanan yang diberikan oleh perwakilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang dalam mengembangkan lebih lanjut karyawan yang representatif, maka dari itu karyawan yang representatif diharapkan menjadi baik jika perusahaan dapat memberikan komitmen yang besar terhadap organisasi, baik secara lugas maupun tidak langsung dalam kemajuan organisasi. Kinerja karyawan yang tidak baik akan membuat karyawan mempunyai kinerja yang berkurang dan tenaga untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan tidak akan mampu berjalan sesuai tujuan yang diberikan sehingga akibat dari sistem kerja yang dilakukan akan menjadi tidak mampu dan sia-sia, lagi-lagi pelaksanaan pekerja yang baik akan memberikan efek yang lumayan terhadap diri mereka sendiri dan organisasi sehingga perwakilan mendapatkan kepuasan dalam menyelesaikan pameran mereka dan organisasi juga mencapai tujuan organisasi yang harus dicapai.

Salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. BANGUNINDO UTAMA adalah dengan mengadakan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2007) "Pekerja merupakan setiap orang yang bekerja di bawah suatu perusahaan dan mendapat upah sesuai pengertiannya.

Program kerja ini adalah satu upaya yang dipandang dalam mengembangkan lebih lanjut representatif di CV BANGUNINDO UTAMA. Dengan mengikuti program kerja ini diyakini pameran akan tergerak. Karyawan yang mempunyai hasil yang baik dilihat dari bekerja pada sifat pekerjaan, informasi, kapasitas, kewajiban dalam bekerja, dan pengetahuan dalam bekerja.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan:**

Seperti yang dikemukakan Sutrisno (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja:

- A. Upaya yang menunjukkan ukuran sinergis penggunaan fisik dan mental melakukan pengembangan tugas.
- B. Kemampuan, khususnya karakteristik individu yang diharapkan untuk menyelesaikan tugas.

#### **Kinerja individu merupakan gabungan kemampuan dari tiga variabel, khususnya:**

- A. Ketangguhan, disposisi dan kebutuhan pekerja.
- B. Kejelasan dan pengakuan atas klarifikasi pekerjaan seorang karyawan.
- C. Tingkat inspirasi kerja. Walaupun masing-masing faktor mempunyai arti atau kegunaan tersendiri dalam menentukan pelaksanaan, namun pada hakikatnya perpaduan 3 faktor tersebut sangat menentukan derajat kerja yang dapat menentukan presentasi setiap karyawan.

#### **Kompensasi**

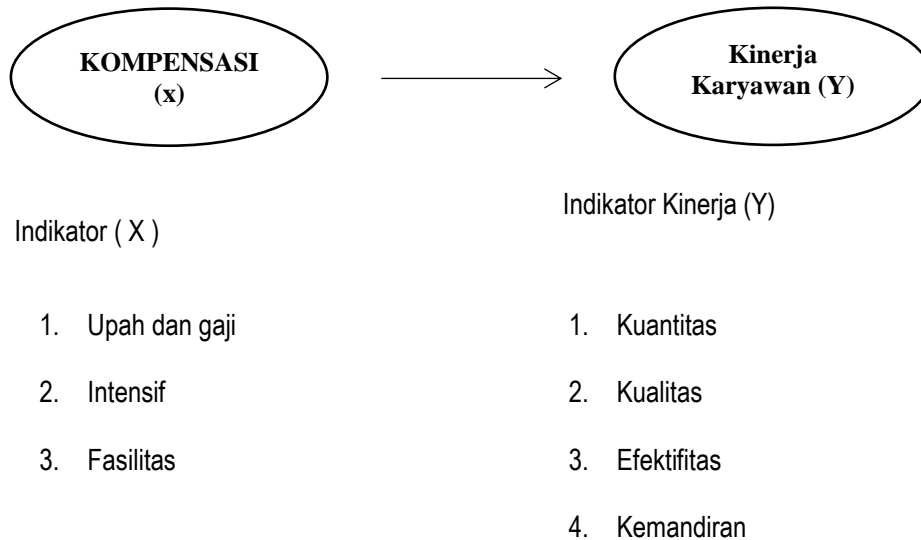
Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan. Siswanto (2013: 129) mengkarakterisasi kompensasi sebagai "Hadiah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja secara efektif dengan mengetahui kemungkinan kapasitas atau batas tunggal, bobot tanggung jawab dan hasil kerja yang dicapai". Sutrisno (2019:183) menyatakan bahwa "kompensasi adalah segala imbalan yang diperoleh seorang dari perusahaan karena administrasi/ tenaga yang diberikannya kepada perusahaan itu."

Dari informasi di atas, maka kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau jabatan atas akibat pekerjaan yang telah diselesaikan selama bekerja di sana.

## Kerangka Pikir

kerangka pikir dari riset ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 1.1 : Kerangka Pikir**



## Metodologi

Dalam melakukan penelitian yaitu kuesioner ini dengan ke lokasi penelitian ke lokasi di CV. Bangunindo Utama. Penelitian dilaksanakan di Jl. Telkom 1 no 68 Paccarakkang Kecamatan Biringkanaya waktu penelitian dimulai dari bulan November 2023.

### 2.2 Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan inspeksi. Semua populasi digunakan sebagai tes. Mengingat jenis permasalahan yang dipertimbangkan, maka strategi dan perangkat yang digunakan dalam pemeriksaan ini bersifat kuantitatif dan jelas, dan eksplorasi semacam ini didukung oleh tinjauan contoh yang mengumpulkan informasi mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan faktor-faktor pemeriksaan. Gagasan pengujiannya adalah eksplorasi informatif yang dihubungkan dengan letak faktor-faktor yang dimaksud dan dampak antara variabel per individu dengan variabel yang selain variabel individu.

### 2.3 Populasi

Jumlah penduduk dalam eksplorasi ini adalah perwakilan CV. BANGUNINDO UTAMA berjumlah 11 orang. Sedangkan strategi pengujian pada pemeriksaan ini menggunakan metode pemeriksaan. Jadi penelitiannya adalah penelitian populasi, karena contohnya mengingat segalanya untuk masyarakat.

### 2.4. Sampel

Sampel merupakan bagian dari karakteristik yang selalu dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013: 91). Besarnya akumulasi sampel ditentukan berdasarkan nilai slovin (Sujarweni, 2014 :16), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = Akumulasi Sampel

N =Akumulasi Populasi yaitu jumlah karyawan pada CV. BANGUNINDO UTAMA

e = Persentase dispensasi ketidakakuratan akibat kesalahan pemungutan spesimen yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan

$$n = \frac{40}{1 + (0,05)^2}$$

$$n = \frac{40}{1 + (0,02)}$$

$$n = \frac{40}{3.75}$$

$$n = 11$$

Jadi, akumulasi orang yang saya gunakan dalam riset adalah yaitu 11 orang.

## 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam riset ini adalah:

### 1. Observasi

Merupakan instrumen pengumpulan informasi melalui persepsi langsung terhadap item-item yang diteliti yang direncanakan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan permasalahan eksplorasi.

### 2. Survei

Survei merupakan suatu strategi pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan, klarifikasi tertulis untuk dijawab oleh responden. Survei adalah strategi pengumpulan data yang mahir yang memberikan faktor-faktor spesifik untuk diperkirakan dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden.

## 2.6 Metode Analisis Data

Uji korelasi Pearson merupakan uji parametrik untuk menguji hubungan antara 2 faktor dengan skala estimasi matematis (proporsi rentang atau proporsi regangan). Uji hubungan Pearson dilakukan jika anggapan bahwa salah satu faktor tersebar secara teratur terpenuhi.

## 2.7 Analisis Koefisien Koneksi

Pemeriksaan ini dikemukakan oleh Karl Pearson pada tahun 1990. Tujuannya untuk menentukan hubungan antara pelatihan otoritatif dengan pengembangan kualitas pekerja lebih lanjut, maka digunakanlah pemeriksaan hubungan yang dikomunikasikan dalam tarif dengan tujuan agar hubungannya lebih baik.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$r$  = koefisien koneksi

$n$  = jumlah data

$x$  = variabel bebas dalam hal ini adalah kompensasi

$y$  = variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan

## 2.8 Penyelidikan koefisien determinasi

Penyelidikan ini dapat digunakan untuk mengetahui tingkat persiapan otoritatif (variabel X) dalam pengembangan kualitas pekerja lebih lanjut (variabel Y). Rumusnya seperti berikut ini:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = kuadrat dari koefisien koneksi

### 2.8.1 Uji T (uji $t_{hitung}$ )

Untuk menguji kebermaknaan hubungan tersebut, tabel yang dipakai adalah tabel t yang disebarluaskan dengan

$Dk = N-2$

$N=11 - 2 = 9$  dilihat dari distribusi nilai  $t_{tabel}$  (terlampir tabel t) maka nilai  $t_{tabel} = 2,26216$

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diabaikan artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan bonus kepada kinerja karyawan.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diabaikan artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan bonus kepada kinerja karyawan.

Untuk uji dua pihak di tujukan dengan rumus :

$$th = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

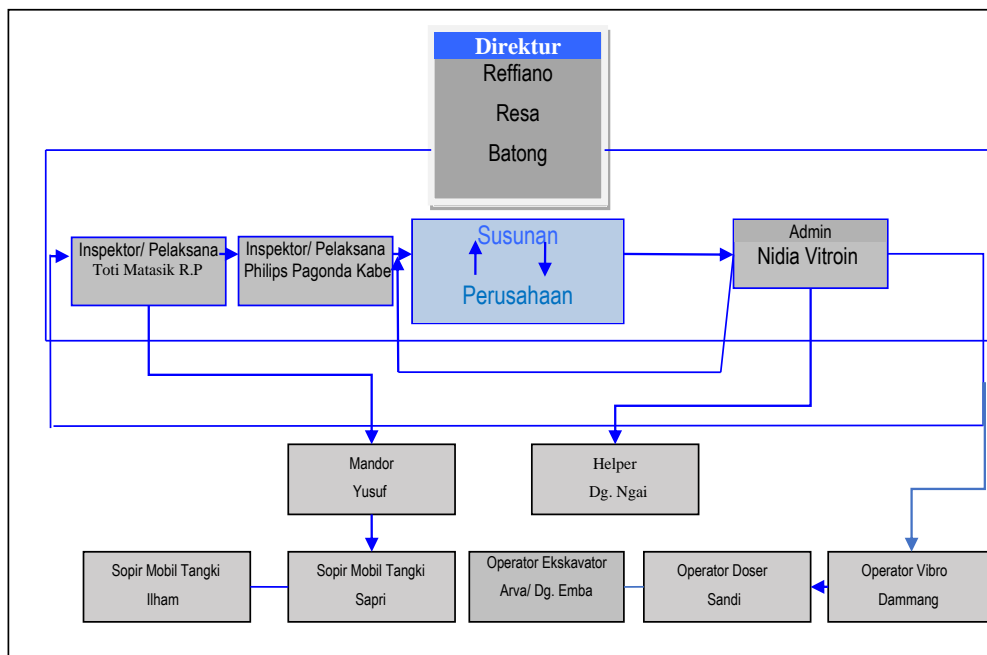
$t_{tabel} = 2,26216$

$th = t_{tabel}$

$r$  = nilai korelasi

$n$  = jumlah data atau frekuensi penelitian

### Studi kasus



No	Nama responden	Pertanyaan Kompensasi							Pertanyaan Kinerja Karyawan							Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Nilai
1	Reffiano Resa Betong	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	62
2	Toti Matasik R. P	5	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	54
3	Philips Paganda Kabe	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	1	4	3	4	54
4	Nidia Vitroin	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	2	3	3	4	51
5	Arva/Dg. Emba	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	2	4	3	3	50
6	Sandi	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	2	2	4	4	50
7	Dammang	5	3	4	3	5	3	4	1	5	4	3	4	3	4	51
8	Ilham	2	5	3	4	3	5	4	4	4	5	2	2	5	5	53
9	Sapri	4	5	3	3	3	5	5	4	3	5	2	2	5	5	55
10	Dg. Nai	3	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	57
11	Yusuf	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	61
Jumlah		45	42	42	41	50	46	43	40	44	49	29	38	45	44	

### 3.1 DATA KUESIONER KE-11 RESPONDEN PEKERJA DI CV.BANGUNINDO UTAMA

### 3.2 ANALISIS KOEFISIEN KORELASI DENGAN METODE PEARSON

No	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	33	29	957	1089	841
2	27	28	756	729	784
3	29	25	725	841	625
4	27	24	648	729	576
5	26	24	624	676	576
6	26	24	624	676	576
7	26	20	520	676	400
8	22	24	528	484	576
9	25	26	650	625	676
10	28	29	812	784	841
11	31	30	930	961	900
Σ	300	283	7774	8270	7371

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{11.(7774) - (300)(283)}{\sqrt{11 \times 8270^2 - (8270)^2(11 \times 7371^2 - (283)^2)}}$$

$$r = \frac{84964 - 84900}{\sqrt{(90970 - 90000)(81081 - 80089)}}$$

$$r = \frac{84964 - 84900}{\sqrt{(970)(992)}}$$

$$r = \frac{64}{\sqrt{(970)(992)}}$$

$$r = \frac{64}{\sqrt{962,240}}$$

$$r = 64 / 980,938 = 0,65$$

**Tabel Interpretasi Data**

Interval	Keterangan
0	Tidak berkorelasi
0,01-0,2	Sangat rendah
0,21-0,4	Rendah
0,41-0,6	Agak Rendah
<b>0,61-0,8</b>	<b>Cukup</b>
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,65 yang berarti masuk dalam kategori CUKUP dan berpengaruh artinya setiap Kompensasi dan kinerja karyawan cukup memuaskan di perusahaan CV.BANGUNINDO UTAMA.

### 3.3 Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = r^2$$

$$r^2 = 0,65 \times 100 \%$$

$$r = 0,423^2 \times 100 \%$$

$$= 42,3\%$$

Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 42,3 % dan sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

Dimana :

$$t_{tabel} = 2,26216$$

$$t_h = t_{tabel}$$

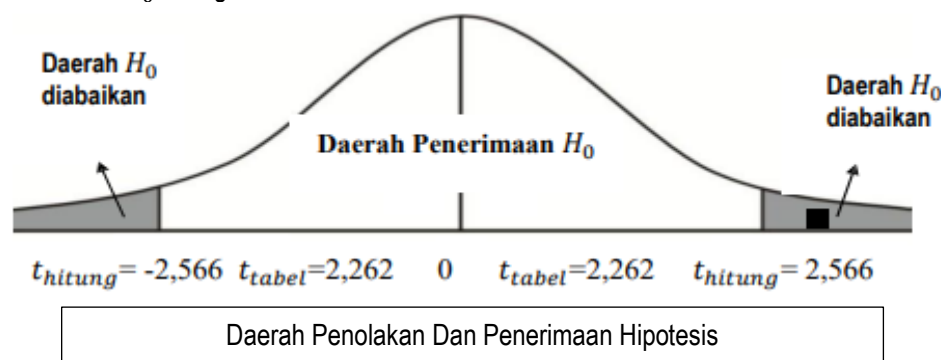
r = nilai korelasi

n = jumlah data atau frekuensi penelitian

$$r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0.65 \sqrt{\frac{11-2}{1-0.65^2}} = 0.65 \sqrt{\frac{9}{1-0.4225}} = 0.65 \sqrt{\frac{9}{0.5775}} =$$

$$t_h = \frac{13}{20} \times \sqrt{\frac{9}{\frac{231}{400}}}, \frac{13}{20} \times \sqrt{\frac{1200}{77}}, \frac{13}{20} \times \frac{20\sqrt{3}}{\sqrt{77}}, 13 \times \sqrt{\frac{3}{77}}, \frac{13\sqrt{3}}{\sqrt{77}}, \frac{13\sqrt{231}}{77} = 2,56601$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 2,56601 > t_{tabel} 2,26216$ . Sesuai dengan kriteria Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diabaikan dan  $H_a$  diterima, artinya pengaruh positif dan signifikan bonus terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan  $H_0$  sebagai berikut :



### Kesimpulan

1. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa pertanyaan mengenai pembayaran (X) versus pertanyaan mengenai pelaksanaan perwakilan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik.
2. Besarnya pengaruh gaji terhadap pelaksanaan pekerja menunjukkan hasil yang memadai, dan itu berarti bahwa gaji mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja besar perwakilan di CV. Bangunindo Utama.
3. Pertanyaan menyangkut kompensasi ( X ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ( Y ), dimana menunjukkan  $t_{hitung} = 2,566$  sebesar 1 dan nilai t tabel sebesar maka variabel kompensasi bagi karyawan ( X ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( Y ).

### Daftar Pustaka

- [1] Bintoro dan Darmayanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Grava Media.
- [2] Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [3] Husein Umar. 2012. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Penerbit: Rajawali Per, Jakarta
- [4] Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Delta Ilmu.
- [5] Martinis Yamin Dan Maisah. (2013). Standarisasi Kinerja. Jakarta: Gp Press.
- [6] Maya Pressilia Karna. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero). E-Journal Sanata Dharma: Vol.2. Nomor 14 Tahun 2018.



- [7] Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [8] Pandi Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau Zanafa Publishing. Payaman J. Simanjuntak. (2011). Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI.
- [9] Prawirosetanto, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Penerbit BPFE: Yogyakarta
- [11] P. Siagian Sondang. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [12] Schuler (1992) dalam Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grou.
- [13] Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- [14] P. Siagian Sondang. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [16] Rusdi A Rivai. (2011). Pengantar Manajemen. Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.:
- [17] Whittaker. Dalam. Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja. Salemba Empat: Jakarta