

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT APIKOMINDO JOMBANG**

Diah Dinaloni

Prodi Pendidikan Ekonomi  
e-mail: d14dnloni@yahoo.co.id

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan sehingga ada peningkatan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan perlu menyediakan umpan balik yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan atas kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT APIKOMINDO Jombang. Penelitian dilakukan kepada karyawan bagian marketing PT APIKOMINDO Jombang yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Data dikumpulkan dengan instrumen kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t, analisis regresi linier sederhana, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian adalah variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dilihat dari nilai signifikansi t hitung  $< 5\%$  ( $0,032 < 0,05$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,133, artinya bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 13,3% sedangkan sisanya 86,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** *kompensasi, kinerja karyawan*

### **1. Pendahuluan**

Saat ini ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karena pentingnya sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam perusahaan, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dan perlu dicermati. Peran seorang marketing pada sebuah perusahaan sangat diperlukan, karena setiap perusahaan dalam menghasilkan penjualan dan pendapatan bagi perusahaan selalu mengandalkan marketing. Oleh karena itu karyawan bagian marketing cenderung mengalami stress kerja yang tinggi, karena mereka dituntut untuk menjual produk sesuai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan perlu menyediakan umpan balik yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan, akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan ideal semua

perusahaan, yang hal tersebut dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan atas kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011). Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategic sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan oleh tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual secara individual dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan (Kuster and Canallas, 2011). PT. APIKOMINDO Jombang adalah perusahaan distributor yang bergerak dibidang produksi produk Telkomsel dan merupakan salah satu perusahaan distributor yang ada di Jawa Timur. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen PT APIKOMINDO Jombang menunjukkan bahwa terdapat indikasi bahwa pemberian kompensasi masih belum sesuai dengan yang peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi diberikan kepada karyawan bagian marketing apabila mereka bisa mencapai target penjualan. Tabel 1 di bawah ini adalah target penjualan karyawan bagian marketing.

**Tabel 1. Target Penjualan Karyawan Bagian Marketing**

Bidang Unit Karyawan	Target Penjualan Per Hari		Target Minimal Kompensasi
	Pulsa	Perdana	
Sales Force	20 juta	100 pcs	Insentif diberikan jika mampu mencapai minimal 90% per bulan.
TSA ( <i>Telkomsel Sales Attack</i> )	1 juta	20 pcs	
YnC ( <i>Yout and Community</i> )	1 juta	20 pcs	
SME ( <i>Subject Matter Experience</i> )	1 juta	20 pcs	
Promotor	-	50 pcs	

Sumber : Data dari PT APIKOMINDO Jombang, 2019

Misalnya karyawan bagian TSA (*Telkomsel Sales Attack*) bisa menjual produk pulsa per hari 1 juta, sedangkan untuk perdana harus 20 pcs per hari atau jika karyawan tersebut mampu mencapai target minimal 90% maka mereka akan menerima kompensasi yang dalam perhitungan perusahaan besarnya Rp. 1.500.000,-, akan tetapi realitanya kompensasi yang diterima karyawan kurang dari Rp. 1.500.000,-. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian TSA (*Telkomsel Sales Attack*) di PT APIKOMINDO Jombang, yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari paparan tersebut, penelitian ini bermaksud meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT APIKOMINDO Jombang.

## 2. Metode

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: variabel bebas adalah kompensasi dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan bagian marketing PT APIKOMINDO Jombang yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan menggunakan

skala likert. Hasil angket kemudian dikonversikan dalam lima kategori, terendah berskor 1 dan tertinggi berskor 5. Uji validitas dan reliabilitas angket dilakukan dengan uji alpha cronbach menggunakan perangkat lunak SPSS 16 *for windows*. Teknik analisis data menggunakan: (1) uji t untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat: (2) analisis regresi linier sederhana, untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 16 *for windows*; dan (3) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara individual atau parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.281	.437		7.506	.000
kompensasi	.247	.110	.364	2.245	.032

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data yang diolah dari program SPSS versi 16.0 *for windows*

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel kompensasi adalah 0,032. Dari hasil uji t pada variabel kompensasi menyatakan bahwa nilai signifikansi dari t hitung lebih kecil dari 0,05 atau  $0,032 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

#### Hasil Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 16 *for windows*. Hasil regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Regresi Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.281	.437		7.506	.000
kompensasi	.247	.110	.364	2.245	.032

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data yang diolah dari program SPSS versi 16.0 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.6, maka dapat disusun persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,281 + 0,247$$

Dari persamaan regresi linier sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 3,281 artinya apabila tidak ada variabel yang mempengaruhi atau variabel lain diasumsikan 0 (nol), maka dapat dipersepsikan bahwa tidak ada kinerja karyawan sama sekali bila variabel bebas tidak ada.
- b. Koefisien regresi linier sederhana variabel kompensasi sebesar 3,281 artinya bahwa setiap perubahan satu - satuan kompensasi akan di ikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 3,281. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dianggap konstanta (tetap).

#### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel 4, sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 <sup>a</sup>	.133	.106	.31740

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber: data yang diolah dari program SPSS *versi 16.0 for windows*

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,133, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 13,3% sedangkan sisanya 86,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model analisis penelitian ini. Nilai koefisien R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien R<sup>2</sup> yang kecil dimungkinkan karena ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

#### **4. Kesimpulan**

Penelitian ini menitikberatkan pada masalah Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT.APIKOMINDO Jombang. Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT.APIKOMINDO Jombang, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan dari t hitung variabel kompensasi adalah 0,032 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau 0,032 < 0,05.

#### **Daftar Pustaka**

- Khan,R.I., Aslam, H.D., and Lodhi, I. 2011. *Compensation Management: A Strategic Conduit Towards Achieving Employee Retention and Job Satisfaction in Banking Sector of Pakistan*. *International Journal of Human Resource Studies*, 1 (1): pp: 89-97.
- Kuster, I & Canales, P. 2011. *Compensation and Control Sales Policies, and Sales Performance: The Field Sales Manager's Points of View*. *Jurnal Emerald* Vol 26, No.4, 273-285.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murty Windy Aprilia, Hudiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2 (2), pp: 215-228.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.