

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CITRA SELARAS DEALER MOTOR YAMAHA KOTA BAU BAU

Muhammad Amirul Haq^{1*}, Ahmad Daholu²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia,
amirulhaq@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Selaras Dealer Motor Yamaha Kota Baubau. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja yang diberikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 50 orang karyawan sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS melalui uji regresi linear sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,416 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 55,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance at CV. Citra Selaras Yamaha Motor Dealer in Baubau City. Compensation in this study includes salaries, bonuses, and allowances provided by the company as a form of appreciation for employees' work contributions. This research employed a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 50 employees as research respondents. Data analysis was conducted using SPSS with a simple linear regression test to determine the relationship between compensation and employee performance. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the t-value of 6.416, which is higher than the t-table value of 1.677, and a significance value of 0.000, which is lower than 0.05. Furthermore, the coefficient of determination shows that compensation contributes 55.0% to employee performance, while the remaining 45.0% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Compensation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun sistem manajemen, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem kompensasi

yang diberikan kepada karyawan. Menurut Dessler (2017), kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan, bonus, serta berbagai fasilitas lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Secara teoretis, sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan dapat menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Sebaliknya, sistem kompensasi yang kurang adil atau tidak kompetitif dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang tidak hanya mempertimbangkan kemampuan finansial perusahaan, tetapi juga memperhatikan tingkat tanggung jawab pekerjaan, beban kerja, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks industri otomotif, khususnya pada sektor penjualan sepeda motor, tingkat persaingan bisnis semakin meningkat dari waktu ke waktu. Perusahaan dealer sepeda motor dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas serta mencapai target penjualan yang tinggi agar dapat mempertahankan keberlangsungan usaha. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tersebut adalah CV. Citra Selaras sebagai dealer resmi Yamaha di Kota Baubau. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam mendistribusikan produk sepeda motor Yamaha kepada masyarakat sekaligus memberikan layanan purna jual kepada konsumen. Untuk mendukung aktivitas tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi kerja yang tinggi, serta kinerja yang optimal.

Secara ideal, perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia melalui penerapan sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan dalam penerapan sistem kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pada perusahaan dealer sepeda motor, terdapat perbedaan karakteristik pekerjaan antara bagian penjualan, mekanik, administrasi, maupun pengelolaan suku cadang. Perbedaan tanggung jawab, tingkat kesulitan pekerjaan, serta beban kerja pada masing-masing bagian menuntut adanya sistem kompensasi yang proporsional dan berkeadilan.

Kondisi tersebut juga berpotensi menimbulkan kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi nyata di lapangan. Dalam beberapa kasus, perusahaan di sektor otomotif menghadapi potensi perpindahan karyawan ke perusahaan pesaing yang menawarkan sistem kompensasi yang lebih menarik. Apabila perusahaan tidak mampu menyediakan sistem kompensasi yang kompetitif, maka terdapat risiko kehilangan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini tentu dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan serta berkurangnya kemampuan perusahaan dalam mencapai target penjualan. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi tidak hanya dipandang sebagai aspek administratif semata, tetapi juga sebagai faktor strategis yang berperan dalam menjaga stabilitas dan daya saing perusahaan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh

Firmandari (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan otomotif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016) juga menemukan bahwa sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Temuan-temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dealer sepeda motor di tingkat daerah, khususnya di Kota Baubau, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar atau sektor industri lain, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi yang terjadi pada perusahaan dealer otomotif di daerah. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih spesifik untuk mengkaji bagaimana sistem kompensasi memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan dealer sepeda motor.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) pada fokus kajian yang lebih spesifik, yaitu menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Selaras sebagai dealer Yamaha di Kota Baubau dengan mempertimbangkan perbedaan karakteristik pekerjaan pada setiap bagian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan sistem kompensasi dan kinerja karyawan pada sektor otomotif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang sistem kompensasi yang lebih efektif, adil, dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Selaras Dealer Yamaha Kota Baubau. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Penelitian dilaksanakan pada CV. Citra Selaras Dealer Yamaha yang berlokasi di Kota Baubau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Citra Selaras Dealer Yamaha Kota Baubau yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan serta tingkat kinerja yang mereka capai. Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan kondisi perusahaan, jumlah karyawan, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula uji t (uji parsial) untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 21

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, uji normalitas yang dilakukan melalui grafik histogram menunjukkan pola berbentuk lonceng dengan satu puncak sehingga mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, hal ini diperkuat oleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga seluruh variabel dinyatakan berdistribusi normal; selain itu, pada uji Normal Probability Plot (P-Plot), titik-titik residual standar terlihat menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal yang menandakan distribusi normal terpenuhi, sedangkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan tidak adanya pola penyebaran yang jelas serta titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Hipotesis

- a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.129	9.419		.545	.589
Pemberian. Kompensasi	.713	.111	.679	6.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas hasil uji regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5.129 (\alpha) + 0.713 (X) + e$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

1. Nilai α (konstanta) didapatkan sebesar 5.129 yang memiliki arti bahwa apabila pemberian kompensasi memiliki nilai nol atau tetap, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,713
2. Variabel X (Kompensasi) memiliki nilai 0,713 yang artinya apabila meningkat satu satuan maka Kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,713

b. Uji T Parsial

Untuk mengetahui nilai t tabel maka digunakan rumus $t = (a; n - K)$ yang berarti $t = (5\%, 48)$, maka dapat dinilai t tabel sebesar 1,677, dan disajikan data dalam bentuk hasil uji pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Uji T Parsial

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.129	9.419		.545	.589
Pemberian.Kompensasi	.713	.111	.679	6.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan data diatas dapat nilai Sig. (signifikansi) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung yang didapatkan berdasarkan hasil uji spss adalah $6,416 > 1,677$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.450	6.562

a. Predictors: (Constant), Pemberian.Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Berdasarkan data tabel 4, didapatkan nilai R square sebesar 0,462 atau 46,2% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pemberian Kompensasi menyumbang pengaruh sebesar 46,2% terhadap variabel Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Akbar, *et al.*, (2021:125 bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh Karyawan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan. Mangkunegara Dalam Budiasa (2021:14) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemberian Kompensasi merupakan strategi yang paling mendasar dalam meningkatkan kinerja dan dapat merupakan langkah yang tepat untuk menambah spirit organisasi dalam meningkatkan dan menambah kinerja bagi karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis menggunakan SPSS didapatkan nilai hasil uji t hitung sebesar 6,416 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1,677 Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Citra Selaras Dealer Motor Yamaha Kota Bau bau.

Hasil uji t hitung $>$ t tabel mengindikasikan bahwa H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pemberian kompensasi dan kinerja karyaan ditolak. Sebaliknya H_a yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dan kinerja karyawan diterima. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat disinkronisasikan dengan visi misi yang jelas dapat menciptakan tim kerja yang kuat yang kuat sehingga karyawan merasa di hargai dengan pekerjaan yang di bebaskan dan lebih membantu karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iryuli Saetikaningwati, Dewie Tri Wijayati, Anang Kristyanto (2023 dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Puskesmas Pucang Sewu Surabaya dan dimana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal itu dapat dinilai dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan. Nilai T Statistics sebesar 2.296 dan p-value sebesar 0,022,

yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menegaskan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja Karyawan.

Serta begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal Riza, Andang Fazri (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi dan dimana penelitian tersebut menyimpulkan hasil bahwa Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t- statistic sebesar $3,985 > t\text{-tabel } 1,96$ dan $p\text{-value } 0,016 < 0,05$. berdasarkan analisis statistic maka 1094 pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan signifikan dan hipotesis diterima

4. Kesimpulan

Dari hasil uji analisis data dengan menggunakan SPSS dan uraian pembahasan diatas mengenai pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Citra Selaras Dealer Motor Yamaha Kota Bau bau, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variable kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai hasil uji t hitung sebesar $6.416 > t \text{ tabel } 1,677$. Selain itu dinyatakan signifikan karena nilai signifikan yang didapat untuk variabel Kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$. Uji koefisien determinasi didapatkan nilai R square sebesar 0,462 atau 46,2% yang diartikan bahwa variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh sebesar 46,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Arikunto, S. (2017). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Dessler, G. (2017). Human resource management (15th ed.). Pearson Education.
- Firmandari. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan otomotif. Jurnal Manajemen
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara
- Haq, M. A., & Daholu, A. (2023). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Selaras Dealer Motor Yamaha Kota Baubau. VALUE: Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(2), 265–267. <https://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/value>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya
- Priyanto. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. Jurnal Manajemen
- Saetikaningwati, I., Wijayati, D. T., & Kristyanto, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Puskesmas Pucang Sewu Surabaya. Jurnal Manajemen Kesehatan

- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA