

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) PETIKEMAS MAKASSAR

Ahmad Ridha¹⁾ Guntur Suryo Putro²⁾

¹⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: ahmadridhaa67@gmail.com

²⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: gunturputro20@gmail.com

Abstract

The problem of this research is whether there is influence of compensation with indicator of giving service mark, health insurance, overtime allowance, giving of facility right, giving of charter of awards and giving praise to employee performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar Container Terminal Branch? Data collection techniques in this study using observations and questionnaires. While the data analysis technique used is simple regression analysis. And the results showed that compensation on employees of PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar Container Terminal Branch has an influence on employee performance. And from the data processing SPSS 21, obtained a simple regression equation $Y = 0.198 0.995 X$.

Keywords: Compensation, Employee Performance

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi dengan indikator pemberian tanda pelayanan, jaminan kesehatan, tunjangan lembur, pemberian hak fasilitas, pemberian piagam penghargaan dan pemberian pujian terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Cabang Terminal Peti Kemas? Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan angket. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dari pengolahan data SPSS 21, diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 0,198 0,995 X$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan. PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas, merupakan salah satu BUMN yang dipercaya oleh pemerintah dalam mengembangkan sektor penyediaan dan pengelolaan jasa transportasi air, khususnya laut. Untuk mendukung pengangkutan laut inilah dibutuhkan pelabuhan yang merupakan simpul sistem pengangkutan laut dengan darat. Pada masa kini, meskipun banyak orang yang memilih menggunakan pesawat terbang sebagai sarana angkutan yang paling cepat. Tetapi, fungsi pelabuhan laut tidak berkurang. Karena daya angkut kapal yang sangat besar yang merupakan daya tarik tersendiri bagi dunia perdagangan.

Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena

dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau vendor karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen atau vendor akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena perusahaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000:193).

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah, bonus dan insentif kerja semesteran, sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan dana pensiun. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Bertolak pada permasalahan yang di kemukakan sebelumnya maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian pada Perusahaan PT Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk pegawai yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap.

b. Jenis - Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh pegawai. Salah satunya menurut Rivai (2011:471) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1). Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):

Kompensasi finansial langsung

Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.

Kompensasi finansial tidak langsung

Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2). Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mutiara Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa:

Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

- a) Gaji;
- b) Upah
- c) Insentif

3). Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan. Dan menurut Gary Dessler (2009:62) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

c. Tujuan Kompensasi

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Menurut Rivai (2011:743) tujuan kompensasi yaitu :

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas
- 2) Mempertahankan pegawai yang ada
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya
- 6) Mengikuti aturan hukum
- 7) Memfasilitasi pengertian
- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:127), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- 2) Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan Permintaan
- 3) Serikat Buruh atau Organisasi Pegawai
- 4) Produktivitas Kerja Pegawai
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
- 6) Biaya Hidup (Cost of living)
- 7) Posisi Jabatan
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Pegawai
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

d. Indikator Kompensasi

Menurut Gorda (2004:156) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

Bonus : Bonus merupakan program yang tetap yang sudah terencana didalam perusahaan. Bonus diberikan jika seorang pegawai sudah mengerjakan tugasnya dapat melampaui target yang ditentukan.

Komisi : Komisi akan diberikan kepada seorang pegawai apabila pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan telah terlaksana dengan baik seseuai dengan ketentuan perusahaan.

Pemberian tanda jasa : Salah satu bentuk kepedulian perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan kepada pegawai yang berjasa secara luar biasa dalam bentuk lain pada waktu tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas kepada perusahaan serta motivasi pegawai lain yang belum berhasil.

Jaminan kesehatan : Tersedianya fasilitas pelayanan kesehatan bagi pegawai serta keluarganya dengan cara tersedianya poliklinik atau berupa keanggotaan askes.

Tunjangan lembur : Insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja lembur, besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian hak menggunakan fasilitas : Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk memudahkan dan mendukung kinerja dalam bentuk fasilitas kerja, seperti fasilitas kesehatan, saran olahraga, dan fasilitas transportasi.

Pemberian piagam penghargaan : Piagam penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang berjasa dan berprestasi dalam bentuk surat yang telah ditentukan.

Pemberian pujian : Pujian yang disampaikan pimpinan perusahaan kepada pegawai yang berprestasi yang disampaikan secara lisan, maupun hanya berupa tulisan tetapi akan sangat berpengaruh besar terhadap mental pegawai.

e. Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Menurut Marwansyah (2014:229) kinerja adalah pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan dari hasil karya pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja lebih baik atau berprestasi lebih baik dan memberikan kontribusi bagi pegawai dan perusahaan pada umumnya.

Sedangkan menurut Fahmi (2013:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang yang terkadang menampilkan dirinya dalam bermacam bentuk cara bersikap, berfikir serta bertindak, berbagai hal yang dapat mempengaruhi kepribadian seorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang ada akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Kinerja seorang pegawai perlu diperhatikan sampai pada prestasinya, sehingga organisasi memiliki informasi dalam rangka pengambilan keputusan untuk pemberian penghargaan.

f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2009:89), mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1). Faktor individu

Usaha (effort), yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas oleh pegawai.

Faktor kemampuan (abilities), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Role atau task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2). Faktor lingkungan

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seperti kondisi fisik, peralatan, waktu, materil, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

3). Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka individu akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

4). Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap mental seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologis (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya

seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang baik.

Dari pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang tetapi yang lebih berpengaruh adalah faktor-faktor individu tersebut. Sehingga dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional, yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi.

5). Indikator Kinerja

Setiap perusahaan memiliki suatu Indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya sehingga kinerja kerja dapat maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan.

Indikator kinerja pegawai menurut Mathis (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b) Kualitas
Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dan yang diinginkan.
- c) Keandalan
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.
- d) Kehadiran
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e) Kemampuan bekerja sama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang ditetapkan.

6). Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hubungan antara kompensasi dan kinerja memiliki hubungan yang cukup erat, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:117) mengemukakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Tujuan utama dalam kompensasi adalah agar pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dapat dicapai sesuai dengan ketentuan yang ditentukan yaitu tercapainya tujuan-tujuan dari organisasi itu sendiri, agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta lebih giat dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

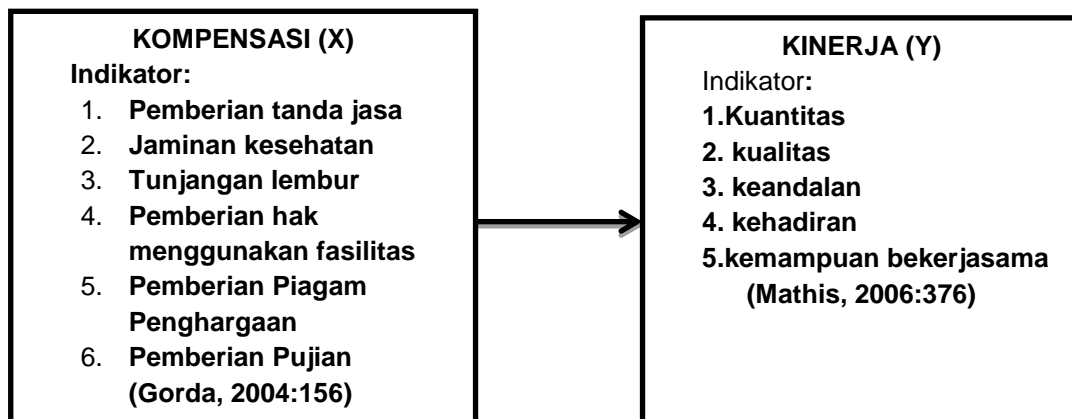
Menurut Mahmudi (dalam Hartati, 2009:435) yang menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemauan dan semangat personel dalam perusahaan.

Kerangka Pikir

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila pegawai merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Karenanya penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada PT Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Untuk mengetahuinya, alat analisisnya ialah regresi sederhana dengan satu variable independen yakni

kompensasi dan variable dependennya yakni kinerja pegawai. Berikut merupakan bentuk kerangka pikir penelitian ini.



Gambar 1. Skema kerangka pikir

4. METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Dengan demikian penelitian ini menjelaskan pengaruh kompensasi (X.1) terhadap kinerja (Y) Populasi target dalam penelitian ini Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar sebanyak 171 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Ukuran sampel yang dijadikan dasar pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane yang dikutip dari Rakhmat (dalam Riduwan, 2004:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = presisi yang ditetapkan 10% atau 0,1

Dengan rumus diatas, maka diketahui besarnya jumlah sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \\ n &= \frac{171}{171(0,1)^2 + 1} \\ n &= \frac{171}{2,71} \\ n &= 63 \end{aligned}$$

Jadi dalam penelitian ini ukuran sampelnya adalah sebanyak 63 orang.

Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi pegawai, maka berikut pengukurannya: Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5, Untuk jawaban Setuju (S) dengan nilai 4, Untuk jawaban Cukup Setuju (CS) dengan nilai 3, Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) dengan nilai 2, Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) dengan nilai

a. Analisis Statistik

Analisa Regresi Sederhana Bertujuan, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dalam hal kompensasi (x) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai adapun persamaan analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kompensasi

Uji t, untuk menguji hipotesis ada atau tidak pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai digunakan uji persial, peneliti menggunakan bantuan pengolahan data SPSS 21.

3. HASIL

a. Karakteristik Responden

Untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka penulis mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan kinerja pegawai dengan cara mengumpulkan data perusahaan, mewawancarai, dan memberikan pertanyaan sehingga dapat mengetahui perkembangan data yang diperoleh.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Dengan jumlah sampel 63 orang yang berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan serta lama bekerja.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini untuk mengetahui perbandingan antara jumlah pegawai laki-laki dan perempuan.

Tabel 1
Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-Laki	52	82,5%
Perempuan	11	17,5%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat kita lihat bahwa dari 63 responden terdapat 52 responden (82,5%), responden laki-laki dan 11 responden (17,5%), responden perempuan. Sehingga dapat kita ketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan karena PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar lebih banyak menerima pegawai berjenis kelamin laki-laki untuk diposisikan sebagai operator alat bongkar muat petikemas (container).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini untuk mengetahui jumlah atau perbandingan antara usia muda dan usia tua.

Tabel 2
Persentase responden berdasarkan usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
25 – 29	21	33,3%
30 – 34	14	22,2%
35 – 39	17	27%
> 40	11	17,5%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2018

Dari tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 63 responden dengan usia 25-29 tahun terdapat 21 responden atau persentase (33,3%), responden dengan umur 30-34 tahun terdapat 14 responden atau persentase (22,2%), responden umur 35-39 tahun terdapat 17 responden atau persentase (27%), dan responden dengan umur 40 tahun keatas terdapat 11 responden atau persentase (17,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai usia muda lebih banyak karena memiliki tenaga yang lebih kuat dibandingkan dengan pegawai usia tua sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebagai operator alat bongkar muat petikemas.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel di bawah ini untuk mengetahui dan membandingkan semua tingkat pendidikan terakhir pegawai.

Tabel 3
Persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SMA	13	20,6%
Diploma 3 (D3)	19	30,2%
Strata Satu (S1)	31	49,1%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2018

Dari tabel di atas yang dapat dilihat bahwa, dari 63 responden terdapat 13 responden (20,6%), dengan tingkat pendidikan SMA, terdapat 19 responden (30,2%), dengan tingkat pendidikan D3 dan 31 responden (49,1%), dengan tingkat pendidikan S1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa S1 lebih banyak karena lulusan S1 sudah merupakan standar untuk dapat bekerja di PT. Pelindo IV (Persero).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang pegawai pada suatu perusahaan, dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman serta kinerja pegawai semakin tinggi. Masa kerja pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Persentase responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1 – 10	36	57,1%
11 - 15	11	17,5%
16 - 20	9	14,3%
> 20	7	11,1%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, yang dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja dari 1-10 tahun sebanyak 36 orang atau (57,1%), 11-15 tahun sebanyak 11 orang atau (17,5%), 16-20 tahun sebanyak 9 orang atau (14,3%) dan 20 tahun keatas sebanyak 7 orang atau (11,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Dengan masa kerja 1-10 tahun, hal ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden memiliki kemampuan dan pengalaman kerja memadai, tentunya memiliki kematangan dalam berpikir serta mengambil keputusan yang cukup strategis bagi perusahaan.

1) Deskripsi Kompensasi Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang ada di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar sebanyak 63 responden. Adapun variasi tanggapan responden terhadap kompensasi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Variasi tanggapan responden mengenai kompensasi

No	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tinggi	51-55	-	-
2.	Tinggi	46-50	-	-
3.	Cukup Tinggi	41-45	10	15,87%
4.	Rendah	36-40	44	69,84%
5.	Sangat Rendah	31-35	9	14,29%
Jumlah			63	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2018

Dari tabel 5 di atas didapatkan jawaban responden mengenai kompensasi pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar berada pada kategori rendah, dimana ada 44 responden atau 69,84%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi harus mendapatkan perhatian yang lebih agar mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 6
Variasi jawaban responden mengenai kinerja pegawai

No	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tinggi	51-55	-	-
2.	Tinggi	46-50	1	1,59%
3.	Cukup Tinggi	41-45	25	39,68%
4.	Rendah	36-40	34	53,97%
5.	Sangat Rendah	31-35	3	4,76%
Jumlah			63	100%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 6 di atas, didapat rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sangat rendah, dimana 34 responden atau 53,97%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar harus diperhatikan agar target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

b. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi digunakan untuk menguji pengaruh antara kedua variabel yang saling mempengaruhi, variabel yang dipengaruhi disebut variabel tidak bebas atau dependent, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independent. Uji regresi ini digunakan karena hanya terdapat satu variabel bebas yaitu kompensasi atau variabel X dan satu variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai atau variabel Y. Pengujian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 21.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 7
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.999a	.998	.997	.23352

a. Predictors: (Constant), kompensasi

sumber: Hasil olah data SPSS 21 tahun 2018

Dari tabel 7 di atas, dapat diperoleh nilai R square sebesar 0,998 yang artinya bahwa variabel kompensasi dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 99,8%, sedangkan sisanya 0,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pada tabel di atas juga, didapat nilai adjusted R Square sebesar 0,997, dimana selisihnya cukup kecil dengan R Square. Ini dikarenakan jumlah responden yang dianalisa dalam jumlah yang

besar. Semakin besar jumlah responden, maka akan semakin kecil kemungkinan selisih diantara keduanya.

Tabel 8
Coefficients

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.198	.040		4.929	.000
	Kompensasi	.995	.006	.999	157.377	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 21 tahun 2018

Tujuan dilakukan analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Dengan demikian diperoleh koefisien variabel kompensasi (X) adalah 0,995. Sedangkan konstanta sebesar 0,198 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,198 + 0,995 X$$

Y merupakan variabel independen yaitu kompensasi 0,198 adalah konstanta atau suatu nilai tetap. Sedangkan X adalah variabel dependen atau variabel terikat, yaitu kinerja pegawai yang mana memiliki nilai beta dan sifatnya dapat berubah-ubah.

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai beta sebesar 0,995 yang artinya adalah setiap satu persen kompensasi seorang pegawai meningkat maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 99,5%. Sedangkan konstanta 0,198 menjelaskan bahwa tanpa adanya kompensasi, kinerja pegawai tetap meningkat sebesar 19,8%.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, dapat dianalisa dengan menggunakan uji T.

Dengan melihat tabel 8 di atas, diperoleh t hitung sebesar 4,929, ini berarti bahwa nilai tersebut berada di atas 1,96 yang mana nilai 1,96 merupakan ambang batas diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan tersebut. Apabila t hitung > 1,96 berarti H_0 ditolak, dan jika t hitung < 1,96 berarti H_a diterima.

Berdasarkan analisa di atas diperoleh nilai t hitung > 1,96 dengan kata lain $4,929 > 1,96$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t hitung diperoleh dan tingkat signifikan pada table sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,999 atau 99,9%.

5. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan terbukti bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar.
- Bentuk kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar yaitu tunjangan lembur, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Hal tersebut menunjukkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi karena memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Makassar. Dengan pemberian kompensasi

yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai yang bagus.

6. REFERENSI

- Agustina, D, Citra. 2010. Skripsi Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Melalui kepuasan kerja pada Karyawan Persada Swalayan Malang. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Alimuddin, Wahyudi. 2012. Skripsi Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Hasanuddin, Tidak Dipublikasikan.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsini. 2005. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi. Jakarta: Bineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks.
- Dewi Ratiwi Meiliza. 2011. Analisis pengaruh kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Bank X Divisi Banking Contact Center Kantor Pusat Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Gorda, IGN. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Singaraja: Penerbit STIE Satya Dharma.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hartati, S. 2009. Media Pembelajaran Permainan Kartu Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Matematika Bagi Anak Tuna Grahita Kelas D1/C SLB/B-C YPAALB Langenharjo Tahun Ajaran 2008/2009. Skripsi. FKIP Universitas Sebelas Maret.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira TB, Sjafri Dan Hubeis Aida Vitalaya. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, L. Robert, Jackson, H John. 2006. Human Resource Management, Edition, Terjemahan : Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho. 2013. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado. Skripsi.
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2004. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Siswanto. 2002. Manajemen Personalialia Dan sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Sujatmoko. 2007. Skripsi Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteti Jakarta, Kementerian Pendidikan.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.