



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS TANPA
AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL AKOONTAN.COM STUDI
KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Suliyanto, MS.
Dr. Sasli Rais, SE., M.Si.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : info@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BAHTERA AMAN SENTOSA**

Badrian
(1-20)

**PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
MELALUI PENGUATAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**

Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi
(21-40)

**PENGELOLAAN INFORMASI DAN KEUANGAN TERHADAP
RANTAI PASOK PRODUKSI PADA INDUSTRI KIMIA PRODUK HARIAN**

Boyke Hatman
(41-55)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT SRI REJEKI ISMAN
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(56-71)

**PENGARUH BIAYA PROMOSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK**

Neli Marita
(72-83)

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAURINDO TEKNIK SOLUSI**

Jatenangan Manalu
(84-94)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA**

Wakhyudin & Septian Adi Wibowo
(95-109)

**PENGARUH KUALITAS FASILITAS TERHADAP MINAT BERKUNJUNG WISATAWAN
PADA OBJEK WISATA TIRTA BANYU PANAS DI KABUPATEN CIREBON**

Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi & Muhammad Luthfi Darmawan
(110-133)

**LAPORAN KEUANGAN : STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS
TANPA AKUNTABILITAS PUBLIK DENGAN APLIKASI SOFTWARE EXCEL
AKOONTAN.COM STUDI KASUS PADA KOPERASI GURU DAN KARYAWAN
SMK AL-WASHLIYAH JAKARTA**

Jajang Cukmana
(134-146)

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI JAKARTA

Wakhyudin

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : wahyudins@yahoo.com

Septian Adi Wibowo

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : septianadiwibowo87@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BRI Insurance (Brins) Cabang Semanggi Jakarta. Dalam penelitian ini populasinya adalah PT. BRI Insurance (Brins) Cabang Semanggi Jakarta sebanyak 30 orang. Adapun metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (Brins) Cabang Semanggi Jakarta. Hasil perhitungan analisa korelasi menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,729, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat positif antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,531 atau 53,1%%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 53,1%%sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

Persamaan regresi $Y = 13,706 + 0,599 X + e$. Konstanta (a) sebesar 13,706 artinya apabila variabel kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka variabel prestasi kerja (Y) nilainya sebesar 13,706. Koefisien regresi (b) sebesar 0,599 artinya apabila nilai variabel kompensasi (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,599 satuan.

Dari hasil uji hipotesis (uji t) didapatkan hasil nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ($5,629 > 2,048$) atau nilai t hitung lebih besardari t tabel ($11,140 > 1,664$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BRI Insurance (Brins) Cabang Semanggi Jakarta.

Kata kunci : *Kompensasi, Prestasi Kerja*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam era persaingan bisnis yang sangat kompetitif saat ini kualitas SDM yaitu karyawan menjadi faktor yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen sebuah perusahaan. Strategi peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu langkah yang tepat untuk menjawab tantangan peningkatan SDM tersebut.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Prestasi kerja karyawan memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh prestasi kerja perusahaan yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi merupakan salah satu perusahaan yang melakukan kegiatan perasuransian yang dapat dipercaya, responsive dan adaptif dalam menyediakan kebutuhan proteksi asuransi bagi seluruh nasabah, PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi selalu berupaya memenuhi kebutuhan para konsumennya sehingga membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan berpengalaman secara professional dalam menja-

lankan pekerjaannya serta dapat melakukannya prestasi kerjanya secara maksimal sehingga terpenuhi keinginan dari para konsumen perusahaan.

Prestasi kerja karyawan yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi organisasi, karena prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan survey pendahuluan, ditemukan bahwa prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya beberapa target perusahaan yang telah ditetapkan, selain itu ada pula permasalahan yaitu terjadinya komplain dari beberapa nasabah yang disebabkan oleh prestasi kerja karyawan yang kurang optimal dalam memberikan informasi secara lengkap.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja lainnya adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau balas jasa yang diperoleh karyawan berupa materi atau non-materi dari perusahaan atau instansi tempat dia bekerja. Cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan imbalan atau hasil dari suatu pekerjaan. Jika imbalan yang

diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya. Hal ini dapat mengakibatkan prestasi kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup. Demikian juga halnya dengan sistem kompensasi yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan adalah kemampuan karyawan. Beberapa kasus menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum secara maksimal memiliki kompetensi yang cukup tentang pengetahuan bidang yang dimilikinya sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga mereka menemui kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan merupakan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungsya. Jadi prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidang yang digelutinya, akan mudah menjalankan tugasnya. Kemampuan seorang karyawan harus tumbuh terutama dari dalam diri karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul *"Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi."*

B. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

II. LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2004: 441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Gary Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak

langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Sedangkan menurut Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009 : 181) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2002 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 121) antara lain :

- a) Ikatan Kerjasama
- b) Kepuasan Kerja
- c) Pengadaan Efektif
- d) Kompensasi
- e) Stabilitas Karyawan
- f) Disiplin
- g) Pengaruh Serikat Buruh
- h) Pengaruh Pemerintah

3. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

- a) Kompensasi yang berbentuk finansial
- b) Kompensasi yang berbentuk non finansial

Adapun Mathis (2006 : 420) mengemukakan jenis kompensasi dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan nonmoneter. Jenis kompensasi langsung berupa : Gaji Pokok, Penghasilan Tidak Tetap

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2008 : 316) jenis-jenis kompensasi meliputi Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Insentif

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2000:128) antara lain :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

- b. Kemampuan Untuk Membayar
- c. Organisasi Buruh
- d. Produktivitas
- e. Pemerintah
- f. Biaya Hidup
- g. Posisi Jabatan Karyawan
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

5. Indikator kompensasi

Didalam penelitian ini penulis mengambil indikator kompensasi menurut Hadari Nawawi (2008 : 316) yang membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

- a. Kompensasi Langsung
Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.
- b. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi

yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan / ganjaran yang diberikan untuk mekompensasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi..

B. Prestasi Kerja

1. Definisi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sedangkan Handoko (2007: 135) menyatakan sebagai berikut : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”. Kemudian Sirait (2006:128), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.”

Menurut Hasibuan (2008:94), menjelaskan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

a) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

c) Tingkat Stres

Tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat

stres sebagai respon dan tingkat sires sebagai stimulus-respon Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang meniiik beratkan pada lingkungan.

d) Kondisi Fisik Pekerjaan

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

e) Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

f) Desain Pekerjaan.

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

3. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Griffin dan Ebert (1996) salah satu cara mengevaluasi adalah membandingkan kinerja agen yang satu dengan agen yang lain. Kelemahan dari cara ini adalah ketika tidak ada variasi penjualan diantara agen. Manajer hanya memperhatikan seberapa besar kontribusi yang diberikan agen terhadap perusahaan. Evaluasi cara yang kedua adalah membandingkan performansi agen saat ini dengan performansi agen sebelumnya.

Menurut Griffin dan Ebert (1996) evaluasi performansi untuk menentukan prestasi yang resmi mempunyai tiga keuntungan :

- a) Manajer dapat mengembangkan dan mengkomunikasikan standar yang jelas untuk menilai performansi agen asuransi.
- b) Manajer dapat mengumpulkan informasi yang komprehensif mengenai setiap agen.
- c) Agen tahu mereka harus duduk setiap pagi dengan manajer cabang dan menjelaskan performansi mereka ataupun kegagalannya untuk mencapai suatu goal.

4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2015 : 227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu :

- a) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

- c) Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- d) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
- e) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

5. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:201) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain :

- a. *Rating scale*
Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
- b. *Cheklis*
Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban yang dinilai, dengan cara meminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.
- c. *Field review method*
Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari

departemen personalia turun ke lapangan membantu penilai dalam penilaian.

d. Tes dan observasi prestasi kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

e. Metode evaluasi kelompok.

Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

6. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

b. Pengetahuan.

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

c. Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

d. Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

C. Hubungan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2006:145), prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah mencari nafkah. Artinya, apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan, di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan tertentu. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Kav. 75, Jakarta 12930, Indonesia. Penelitian ini berlangsung selama empat (4) bulan yaitu dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Desember 2024.

B. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis hanya menggunakan data berupa data primer, yang datanya penulis peroleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi sekitar 30 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 30 orang karyawan di PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

D. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, setiap jawaban akan diberi skor (Sugiono, 2006:105).

E. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik analisa data dan uji hipotesis yang digunakan penulis dalam penulisan karya ilmiah ini, adalah : analisa korelasi, analisa determinasi, analisa regresi dan uji t/ uji Hipotesis.

1. Analisis Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi diberi yang symbol r , koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variable independen terhadap variabel dependen serta untuk mengetahui arah pengaruh yang terjadi. Korelasi. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variable semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua semakin lemah. Nilai positif menunjukan hubungan bersifat searah (X naik, maka Y naik) dan nilai negatif menunjukan hubungan terbalik (X naik, maka Y turun).

2. Koefisien Determinasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas

yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. R sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat, atau variasi variable bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variable terikat. Sebaliknya R sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat adalah sempurna atau variasi variable bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variable terikat. Analisis Determinasi (Koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

3. Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja karyawan apabila variable disiplin mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah berhubungan positif atau negatif. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variable independen dengan variable dependen.

4. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Uji t dilakukan dengan

cara membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh pada output tabel *Coefficients* dengan nilai 0,05 atau membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Didirikan pada tahun 1989 sebagai PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera, perusahaan ini melakukan rebranding pada tahun 2013 menjadi PT BRI Insurance, menjadi anak perusahaan asuransi umum dari PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI).

Dalam perjalanannya sampai dengan saat ini Perseroan telah memiliki 101 jaringan kerja di seluruh Indonesia. Unit kerja terdiri dari: 21 Kantor Cabang Konvensional, 2 Kantor

Cabang Syariah, 19 Marketing Representative Office, 2 Representative Office Syariah, 50 Marketing Channel dan 21 Marketing Office Syariah. Memiliki Sekitar Kurang Lebih 1200 Karyawan Yang Tersebar di Seluruh Cabang Yang Ada di Indonesia. BRI Insurance Cabang Semanggi merupakan salah satu Cabanng terbaik dari PT. BRI Insurance, Dimana setiap cabang memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda, untuk BRI Insurance cabang semanggi memiliki 30 Karyawan Aktif.

2. Analisa Data

a) Analisa Koefisien Korelasi (r) :

Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi serta seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel kompensasi dengan prestasi kerja diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi

Tabel Analisa Koefisien Korelasi

Correlations		Prestasi kerja	Kompensasi
Prestasi kerja	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.729**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil koefisien korelasi atau $r = 0,729$, nilai koefisien korelasi $0,729$ menurut Sunyoto (2012 : 17) menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi karena hasil perhitungan berada di rentang $0,60 - 0,799$. Dimana positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika kompensasi baik maka prestasi kerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.

b) Analisa koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan

pengaruh variable kompensasi terhadap variable prestasi kerja. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variable kompensasi yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable prestasi kerja.

Tabel Analisa koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.514	2.290

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dari perhitungan SPSS 24 diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar $0,531$ atau $53,1\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi mempunyai kontribusi hanya sebesar $53,1\%$, sedangkan sisanya sebesar $46,9\%$ disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya tingkat kemampuan, dan lain-lainnya.

c) Analisa Regresi

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variable kompensasi dengan variable prestasi kerja. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja apabila variable kompensasi

sasi mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Tabel Analisa Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.706	3.271		4.190	.000
Kompensasi	.599	.106	.729	5.629	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan output SPSS 24 pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai a (Constant) sebesar 13,706, dan nilai b (koefisien regresi) sebesar 0,599. Dari nilai tersebut dapat disusun dan dirumuskan Persamaan Regresi $Y = 13,706 + 0,599 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 13,706, artinya apabila tidak ada kompensasi (X) atau nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 13,706. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,599 artinya setiap kenaikan kompensasi (X) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,599 tingkat.

d) Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk dapat mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh yang signifikan (nyata)

kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi, maka perlu diadakan pengujian hipotesa. Dimana dengan pengujian ini dapat di ketahui diterima atau ditolakny suatu hipotesis.

Adapun pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

a) H_0 : variabel X tidak mempunyai hubungan dengan variabelY

H_i : variabel X mempunyai hubungan dengan variabel Y

b) Tes signifikan (daerah kritis)

$$t_{\alpha} (n-2) = t_{0,05} (30 - 2)$$

$$= t_{0,05} (28)$$

$$= t_{\text{tabel}} = 2,048 \text{ (dari tabel t)}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat nilai t hitung yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 5,629. Untuk menentukan apakah hipotesis penelitian (H_a) diterima atau ditolak, maka perlu dibandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

Jika nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t table, maka keputusan menolak hipotesis penelitian (H_a). Jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t table, maka keputusan menerima hipotesis penelitian (H_a).

Dalam penelitian ini nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$ ($5,629 > 2,048$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi

dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

B. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil penghitungan analisa korelasi yang menunjukkan nilai korelasi sebesar $= 0,729$, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi. Dimana positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika kompensasi baik maka prestasi kerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai $0,531$ atau $53,1\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi mempunyai kontribusi hanya sebesar $53,1\%$, sedangkan sisanya sebesar $46,9\%$ disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya tingkat kemampuan, dan lain-lainnya.

Hasil koefisien regresi $Y = 13,706 + 0,599 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar $13,706$, artinya apabila tidak ada kompensasi (X) atau nilainya adalah 0 , maka prestasi kerja karyawan (Y) sebesar

$13,706$. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar $0,599$ artinya setiap kenaikan kompensasi (X) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,599$ tingkat. Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai t hitung $> t$ tabel ($5,629 > 2,048$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi. Hal ini dapat terlihat dari nilai hasil penghitungan analisa data :

1. Nilai korelasi sebesar $= 0,729$, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi. Dimana positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika kompensasi baik maka prestasi kerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.
2. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai $0,531$

atau 53,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap tingkat prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi mempunyai kontribusi hanya sebesar 53,1%, sedangkan sisanya sebesar 46,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya tingkat kemampuan, dan lain-lainnya.

3. Hasil koefisien regresi $Y = 13,706 + 0,599 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 13,706, artinya apabila tidak ada kompensasi (X) atau nilainya adalah 0, maka prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 13,706. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,599 artinya setiap kenaikan kompensasi (X) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,599 tingkat.

4. Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,629 > 2,048$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT. BRI Insurance (BRINS) Cabang Semanggi agar kompensasi yang telah diberlakukan perusahaan agar dapat dipertahankan dan di tambah lebih baik kembali agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat atau tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Aditama.
- Arikunto, S. (2002). *Manajemen Pene-litian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T.H. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE..
- Kotler, A. (2004). *Dasar-Dasar Pema-saran, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Prehallindo.
- Luthans, F, (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI
- Malayu, S.P.H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Peru-sahaan cetakan pertama*. Bandung : PT. Remaja Rosda-karya.
- Mathis, L Robert & Jackson, H, John. (2006). *Human Resource Mana-gement. Edisi Sepuluh.*, Jakarta : Salemba Empat
- Moelyono, D. (2005). *Cultured, Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Moenir, H.A.S. (2006). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta : Erlangga.
- Sedamaryanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung; Mandar Maju.
- Sentono, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Jakarta : Grasindo
- Sirait, Justine T. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS.
- Supardi. (2008). *Manajemen Personalia II*. Yogyakarta : BPFE UII
- Tika, M.P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Peru-sahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Timpe, D. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Cetakan Kelima*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.