

PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KRU BUS PERUM DAMRI PAMEKASAN

TAUFIK RAHMAN
Universitas Madura

ABSTRAK

Meskipun saat ini Perum Damri adalah perusahaan yang bergerak dibidang transportasi di Indonesia, namun perusahaan ini tetap berkomitmen untuk semaksimal mungkin memenuhi *Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan/kru bus*. Kompensasi adalah salah satu aktivitas penting dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam upaya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam hal ini kru bus Damri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kompensasi terhadap prestasi kerja kru bus Damri, apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kru bus Damri Pamekasan. Data penelitian meliputi data primer, yang berasal dari data hasil kuisisioner tentang kompensasi dan prestasi kerja karyawan/kru bus, serta data sekunder yang berasal dari perusahaan tempat penelitian dilaksanakan, yaitu berupa data kru bus, sejarah ringkas didirikan perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner dan wawancara. Populasi penelitian ini adalah seluruh kru bus yang berjumlah 50 orang, dan karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus, yakni seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel. Penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi kru bus pusa perusahaan Damri Pamekasan, pada umumnya adalah katagori baik, dan prestasi kerja yang dicapai kru bus juga baik.

Kata kunci : Kompensasi, prestasi kerja, karyawan/kru bus.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Perusahaan ultinasional yang paling besar sampai perusahaan dometik yang paling kecil, mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dan keberhasilan suatu perusahaan tergantung tingkat keterampilan karyawan melaksanakan tugasnya. Karyawan yang merupakan kru Bus PERUM. DAMRI, perlu mendapat perhatian dan pengeolaan sebagaimana mestinya. Berbeda dengan peralatan

yang digunakan dalam proses produksi, dimana produktifitas dapat diukur sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan adalah manusia dimana merupakan makhluk hidup yang serba kompleks. Manusia mempunyai kebutuhan, keinginan dan perasaan. Hal inilah kadang-kadang mengalami perbedaan dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan.

Dengan adanya kepentingan kru Bus PERUM. DAMRI atau sumber daya manusia lainnya untuk meningkatkan kemampuan tersebut maka didatangkan

konsultan untuk membinanya. Hal tersebut menunjukkan kesadaran kebutuhan pembinaan yang besar akan manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi yang bekerja sebagai kru Bus PERUM DAMRI. Dengan demikian maka kru Bus PERUM DAMRI adalah ujung tombak perusahaan, karena dengan keberhasilan kru Bus PT. DAMRI merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan, terutama pada perusahaan yang bergerak dibidang transportasi. Ia menampilkan profil perusahaan yang ditunjukkan dalam kemampuan, dengan sikap dan semangat/motivasi.

Pentingnya kru Bus PERUM DAMRI dapat dilihat dari prestasi kerjanya, artinya dengan prestasi kerja yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan, tetapi perlu disadari bahwa prestasi kerja tidak timbul dengan mudah. Secara Intern dari pribadi manusia, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui *on the job training* dan *off training*. Sedangkan secara Ekstern dapat ditingkatkan melalui motivasi dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang mencakup kebijaksanaan perusahaan, termasuk penerapan sistem kompensasi.

Kompensasi yang baik merupakan kunci terhadap hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis.

Program-program kompensasi penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Di samping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) merupakan komponen-komponen yang paling besar dan penting.

Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan dengan baik dan tepat perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang berkualitas dan harus mengeluarkan biaya untuk enarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin merasa tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktifitas mereka.

Bagi perusahaan yang kemampuan penjualan produknya sangat tergantung pada krunya, maka dibutuhkan tenaga yang bersemangat, antusias dan selalu mempunyai motivasi untuk menimbulkan semangat (entusiasme) ini bisa ditempuh dengan memberikan kompensasi.

Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian sehubungan dengan pengaruh faktor-faktor kompensasi terhadap prestasi kerja kru bus Damri, untuk itu penulis melakukan penelitian tentang **"PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KRU BUS DAMRI PAMEKASAN"**.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan ?".
2. Apakah faktor-faktor Kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus dan kompensasi pelengkap berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Kru Bus Damri Pamekasan ?".

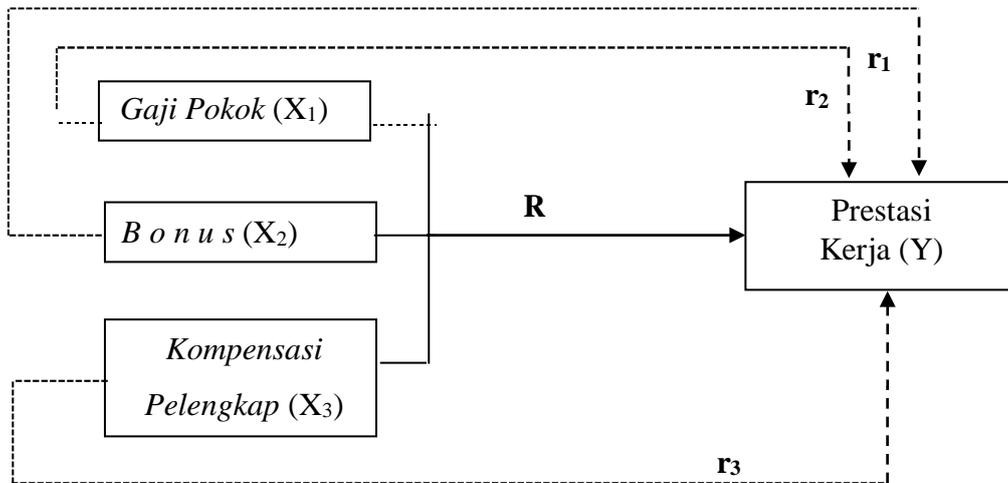
Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, dapat dikemukakan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui apakah faktor-faktor kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus

dan kompensasi pelengkap mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Kru Bus Damri Pamekasan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

R : Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari *Gaji Pokok, Bonus, dan Kompensasi Pelengkap(tunjangan)* terhadap Prestasi Kerja.

r₁ : Untuk mengetahui pengaruh *Gaji Pokok* terhadap Prestasi Kerja.

r₂ : Untuk mengetahui pengaruh *Bonus* terhadap Prestasi Kerja..

r₃ : Untuk mengetahui pengaruh *Kompensasi Pelengkap* terhadap Prestasi Kerja..

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai efisien dan efektifitas kerja yang optimal, manusia merupakan faktor utama dan terpenting dalam organisasi/perusahaan yang tentu saja tidak bisa diperlakukan sama faktor-faktor produksi lainnya dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan bahan baku. Manusia secara lahiriyah hidup dengan harkat, martabat dan nilai kepribadian.

Sebelum melangkah lebih lanjut, ada baiknya jika kita mengetahui apakah yang dimaksud dengan manajemen. Menurut George R. Terry yang dikutip

TINJAUAN PUSTAKA

dalam manulung (1992:16) "Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlih dahulu dengan menggunakan orang lain". Sedangkan menurut Stoner yang dikutip oleh Handoko (1998:8) "Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain".

Menurut Foller yang dikutip oleh Handoko (1998:8) mendefinisikan "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha organisasidan penggunaan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan".

Dari difinisi di atas mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Manajemen sumber daya manusia atau sering disebut personal manajemen, manajemen kepegawaian atai manajemen personalia adalah beberapa istilah yang sama artinya yang merupakan cabang dari manajemen.

Menurut Simamora (1997:3) memberikan pengertian "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembæ 149 penilaian, pemberian balas jasa pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok kerja".

Dari berbagai definisi yang telah diuraikan di atas bahwa manusia merupakan faktor yang sangat ital dalam pengelohan suatu organisasi/perusahaan. Selain itu sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengaitkan efektifitas manusia dalam perusahaan dengan tujuan mengadakan satu satuan kerja yang efektif dalam organisasi. Menurut Handoka (1992:50) bidang personalia atau sumber daya manusia ini mempunyai dua fungsi utama yaitu :

1. Untuk menjalin kerja sama dalam pengembangan administrasi berbagai kebijakan yang mempengaruhi orang-orang membentuk organisasi.
2. Untuk membantu para manajer dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber

daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dan vital bagi tercapainya tujuan perusahaan, juga merupakan pemanfaatan terhadap berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa tenaga kerja dipergunakan secara efektif dan bijak, di sini juga mereka dipandang harkat dan martabat sebagai manusia, bahkan hanya sebagai faktor produksi belaka, agar manfaat bagi individual, organisasi dan masyarakat.

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "to achieve" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2005:71), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nindyati (2003:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi. (Mangkunegara, 2005:91)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Aspek-aspek prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2000:143), bahwa aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup-sebagai-berikut:

- 1) Kesetiaan
Kesetiaan ini dicerminkan oleh ke-150 karyawan menjaga dan organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Prestasi-kerja
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.
- 3) Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- 4) Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6) Kerjasama
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 7) Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 8) Kepribadian
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- 9) Prakarsa
Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 10) Kecakapan
Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- 11) Tanggungjawab
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Produktivitas kerja yang dimiliki perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatan dalam proses produksi pada perusahaan yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi karyawan yang bersifat monodualistis karena manusia tersusun dari 2 unsur jasmani dan rohani.

Ada beberapa faktor/ persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Keterampilan
2. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab
3. Pendidikan
4. Tingkat penghasilan
5. Sikap etika kerja
6. Teknologi

Faktor-faktor ini tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki karyawan tersebut. Berikut ini akan dibahas mengenai makna dan sifat dari faktor-faktor tersebut.

1. Keterampilan/ kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya; merupakan faktor yang sangat penting agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu tugas penting seorang manajer personalia atau kepegawaian adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan seperti yang terdapat pada : 151 jabatan.
2. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat; untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pegawai tidak hanya mengejar kebutuhan fisik semata tetapi juga kebutuhan non fisik. Adapun kebutuhan pegawai yang sangat penting adalah kebutuhan yang bersifat psikologis, kebutuhan-kebutuhan utama yang dirasakan pegawai seperti: kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk berhasil, dan lain-lain. Selain kebutuhan psikologis, pegawai juga memiliki kebutuhan yang bersifat ekonomis dan bersifat fisik. Kebutuhan yang bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bekerja dengan

penuh semangat meliputi tata ruang kerja yang nyaman sehingga memungkinkan pegawai bekerja dengan tenang, pakaian kerja, alat pelindung dari pada saat melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, arna, bahan-bahan, dan alat-alat kerja yang dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.

3. Pendidikan; umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja ditentukan juga oleh tingkat pendidikan.
4. Tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.
5. Sikap etos kerja; sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi selaras, dan seimbang sesama pegawai atau orang lain di luar kantor juga ikut mempengaruhi prestasi kerjanya. Lingkungan kerja yang baik harus selalu dijaga agar dapat menciptakan suasana yang tenang dalam bekerja.
6. Teknologi; dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis serta praktis dalam penggunaannya dapat mendukung dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

Penilaian Prestasi Kerja

Organisasi atau kantor perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan

pengembangan karyawan. Untuk ini perlu dilakukan kegiatan penilaian prestasi kerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang.

Penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dengan kebijaksanaan perusahaan di bidang personalia atau kepegawaian. Dengan pelaksanaan penilaian yang ada akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai bidang-bidang lain dan merasa memiliki kantor sebagai suatu kesatuan. Untuk itu semua tentunya dibutuhkan sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja yang jelas dan objektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai pegawai secara adil.

Penilaian prestasi kerja menurut Notoadmodjo (2003;45) dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni: metode yang berorientasi waktu yang lalu dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

1. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu Lalu

Penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seorang karyawan yang berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai selama ini. Teknik-t 152 penilaian yang dapat digunakan a..... lain:

- Skala peringkat (Rating Scale)
- Checklist
- Metode perist iwa kr it is
- Metode peninjauan lapangan
- Tes prestasi kerja

2. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu yang Akan Datang

Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada waktu yang akan datang. Memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang.

Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain:

- Penilaian Diri (Self Appraisals)
- Pendekatan Management By Objective (MBO)
- Penilaian Psikologis
- Teknik Pusat Penilaian

Metode manapun yang harus dianut tergantung kepada kondisi dan situasi suatu kantor. Kantor kecil tentu tidak mungkin menganut suatu metode yang telah dianut oleh suatu kantor besar. Berbagai kantor besar belum tentu menganut metode penilaian yang sama. Metode penilaian mana yang akan dianut tergantung pula terhadap tersedianya tenaga penilai yang berpengalaman dan tersedianya anggaran biaya untuk pelaksanaannya.

Adapun metode penilaian prestasi kerja yang digunakan adalah Rating Scale, yaitu penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari Sanga Baik, Baik, Cukup Baik, Sedang, sampai dengan Kurang pada standar-standar pelaksanaan kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum, dan lain-lain, dan skala tersebut diberi bobot misalnya Sangat Baik bobotnya 91-100.

Bentuk dari penilaian yang dilaksanakan oleh kantor Badan Pusat Statistik yaitu: DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

Adapun faktor-faktor yang dinilai dari DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) antara lain:

- Kesetiaan
- Prestasi Kerja
- Tanggung Jawab
- Ketaatan
- Kejujuran
- Kerjasama
- Prakarsa
- Kepemimpinan

Keterangan Penilaian DP-3, yaitu:

- Penilaian Sangat Baik (SB) dengan nilai 91-100.
- Penilaian Baik (B) dengan nilai 75-90.

- Penilaian Cukup Baik (CB) dengan nilai 65-74.
- Penilaian Sedang (S) dengan nilai 51-64.
- Penilaian Kurang (K) dengan nilai s/d 50.

Adapun manfaat dari penggunaan nilai DP-3 bagi para pegawai maupun kantor antara lain:

- Untuk menentukan kenaikan golongan.
- Untuk mengevaluasi pegawai dalam merencanakan program pengembangan bagi pegawai pada tahun-tahun berikutnya.
- Apabila ada mutasi, maka kebutuhan jabatan yang akan diduduki dapat disesuaikan dengan kemampuan kerja.
- Untuk memotivasi para pegawai agar bekerja dengan optimal.

Pada evaluasi akhir, hasil penelitian ditandatangani oleh atasan dan pegawai yang dinilai, sehingga pegawai berhak mempertanyakan apabila hasil yang didapat tidak sesuai dengan usahanya.

153

Sejauh ini penilaian pelaksanaan kerja melalui DP-3 telah berjalan dengan baik dan dianggap memberikan hasil yang baik. Bahkan melalui ini Kepala Kantor dapat dengan mudah melihat dan mengevaluasi pegawai untuk merencanakan pengembangan selanjutnya.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2000:118)

kompensasi adalah: Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sedangkan Menurut Dessler (1998:85) kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

Dalam bukunya heidjrachman (2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10) kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa

mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan ; 154 itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "*input*" (syarat-syarat) dan "*output*".

Sedangkan dalam bukunya Sedarmayanti (2001:24) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

- b. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

- c. Mempertahankan pegawai
Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

- d. Memperoleh pegawai yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

- e. Pengendalian biaya
Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

- f. Memenuhi peraturan
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Fungsi Kompensasi

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000:128) antara lain yaitu:

- Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pembeian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara

menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

- Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

- Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menenukan.

Bentuk-Bentuk Kompensasi

- Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih mengacu 155 istilah administrasi gaji dan upah, pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (1998:89) "kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus" tetapi menurut Hasibuan (1995:133) "kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus.

Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus (Dharma, 1997:185).

Dan pengertian bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

3) Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). (Rivai, 2004:360)

Sedangkan dalam bukunya ruky (2001:10) kompensasi langsung diantaranya yaitu:

a) Upah/Gaji pokok

b) Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.

c) Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan gaji ke-14,15 dst.

d) Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.

- e) Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.
- f) Segala jenis pembagian *catu/(in natura/in kind)* yang diterima rutin.

- Kompensasi Tak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (1998:85) yaitu "Semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan". Dan pembagian kompensasi tak langsung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.

- 1) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

- 2) Tunjangan Karyawan (*employee benefit*)

Tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan per 156 membayar semua sebagian dari tunjangan ini (Simamora, 2004:442). Dan lebih lanjutnya simamora (2004:541) tunjangan karyawan dibagi tiga yaitu:

- a. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.
- b. Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi

kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk ke dalam kategori.

- c. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
- d. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka dip perusahaan (Simamora, 2004:549)

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Teori-teori Pengupahan

Teori pengupahan adalah suatu ilmu yang mempelajari cara penentuan dan perubahan bentuk upah yang ditetapkan. Para pakar mencoba menguraikan teori pengupahan dengan asumsinya masing-masing bahwa upah merupakan fungsi dari berbagai faktor untuk merumuskan sistem yang digunakan dalam suatu organisasi.

- a) Teori pengupahan dengan dasar hukum penawaran dan permintaan. Adam Smith tahun 1723- 1790 yang bertitik tolak dari hukum penawaran dan permintaan pada pasar sempurna dan mobilitas tenaga kerja secara sempurna. Dalam arti bila upah disektor industri jauh lebih tinggi dari upah disektor pertanian, maka sebagian pekerja akan pindah dari pertanian kesektor industri agar memperoleh upah yang lebih besar.
- b) Teori Upah Substansi
David Ricardo (1772 s/d 1823) seorang ahli ekonomi klasik dari Inggris menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Menurut teori Ricardo, kalau upah buruh/pekerja suatu waktu cukup tinggi, maka para pekerja itu akan cenderung pesta pernikahan karena upahnya cukup untuk menyediakan mas kawin dan pesta perkawinan. Akibatnya semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan kerja dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai ketingkat substistensi. Demikian terus menerus yang dapat disimpulkan bahwa upah akan naik turun dan berkisar

diatas dan dibawah upah subsestansi itu, bahkan Ricardo telah sampai berani berkesimpulan bahwa sudah merupakan takdir Tuhan kalau nasib pekerja itu tidak akan pernah jadi kaya karena mereka telah ditakdirkan hidup miskin di dunia ini, sedangkan majikan sudah takdir Tuhan juga menjadi majikan dan orang kaya selama hidup didunia.

- c) Teori Dana Tetap untuk Upah
Seorang ahli ekonomi Inggris yang bernama John Stuard Mill (1803- 1873) berpendapat bahwa pada setiap negara terdapat dana yang terbatas untuk upah. Dana untuk upah merupakan bagian dari dana masyarakat yang dihimpun dari tabungan.
- d) Teori Produktivitas Marginal
Teori ini didasarkan pada penurunan biaya mrginal tenaga kerja, biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-10 lebih kecil dari biaya tenaga kerja ke produk marginal ke-9 dan begitu seterusnya.
- e) Teori Pengupahan dengan pendistribusian pendapatan nasional. Teori pendistribusian pendapatan nasional ini dikembangkan oleh David Ricardo beserta Robert Malthus tahun 1800 s/d 1830.
- f) Teori Investasi Sumber Daya Manusia
Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan menmbah kemampuan memproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seseorang pekerja.

- g) Teori Upah kontekstual
Tingkat upah pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:
- Kondisi perusahaan itu sendiri
 - Faktor sosial masyarakatnya
 - Kualitas produknya,
 - Teknologi yang diterapkan di perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia
 - Tingkat upah diperusahaan lain yang sejenis

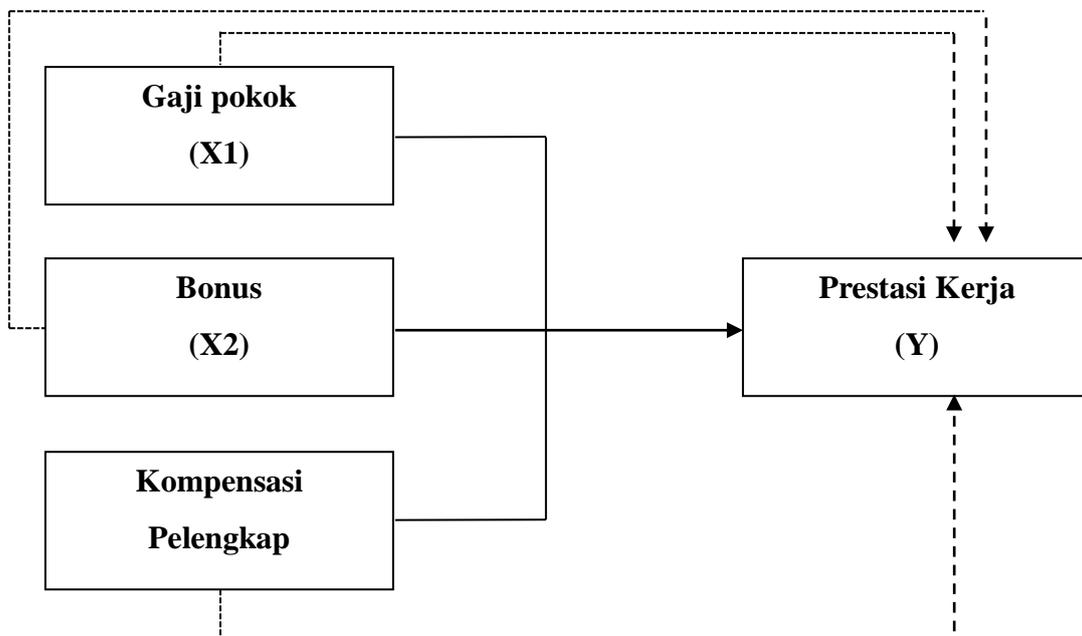
- Manajemen pimpinan perusahaan lain yang sejenis
- Tingkat manajemen pimpinan perusahaan, dsb.

Dari teori- teori tersebut di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa tingkat upah di perusahaan-perusahaan ternyata tidak dapat kita sama ratakan secara keseluruhan.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan seperti berikut ini :

Faktor-faktor kompensasi :



Keterangan: r^1, r^2, r^3 -----> Parsial

R -----> Simultan

Hipotesa

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesa yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan.
2. Diduga Faktor-faktor Kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus dan kompensasi pelengkap berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Kru Bus Damri Pamekasan ?”.

METODE PENELITIAN

- Jenis dan Sumber Data.

Data yang diperlukan oleh penulis selama melakukan penelitian ini adalah :

1. Prestasi kerja Kru bus Damri Pamekasan
2. Gambaran umum perusahaan yang terdiri dari :
 - a. Sejarah singkat Perum Damri Pamekasan
 - b. Kegiatan usaha Perum Damri Pamekasan
 - c. Struktur organisasi Perum Damri Pamekasan
 - d. Deskripsi kerja karyawan kru Damri Pamekasan

- Sumber Data

Sumber data primer diperoleh dari responden. Adapun yang dimaksud dengan responden adalah orang yang ditanya untuk memberikan ata primer yang berkaitan dengan gaji, bonus, dan kompensasi pelengkap, dimana dimana jumlahnya adalah 50 orang.

Data jenis primer ini dikumpulkan melalui kuestioner yang disebarakan pada kru bus Damri. Sedangkan data sekunder diperoleh dari kantor Perum Damri Pamekasan.

- Prosudur Pengumpulan Data

Prosudur pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Survei pendahuluan
Survei yang dilakukan secara umum pada perusahaan yang bersangkutan, dengan tujuan mengetahui masalah yang dihadapi secara lengkap dan jelas.
2. Studi lapangan dan penelitian
Melakukan penelitian dan menyebarkan kuisisioner serta mengadakan pengamatan secara langsung dan wawancara. Data-data yang diperoleh digunakan untuk bahan analisis pemecahan masalah. Populasi penelitian adalah Kru Bus Damri Pamekasan.

- Teknik Analisis

Setelah data terkumpul dari jawaban responden, untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka perlu adanya pengolahan data. Teknis analisis yang digunakan adalah analisa Statistik Regresi Linier Berganda. Adapun persamaan regresi linier berganda seperti yang disampaikan oleh Hines dan Douglas C. Montgomery (1989:48) adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y	=	Prestasi Kerja
β_1, \dots, β_3	=	Koefisien regresi untuk masing-masing variabel
β_0	=	Konstanta
X_1	=	Gaji Pokok
X_2	=	Bonus
X_3	=	Kompensasi pelengkap
e	=	Estimate of error dari masing-masing variabel

Model ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil dugaan parameter yang baik, dalam arti tidak bias dengan

asumsi variabel terikat dan variabel bebas adalah linier.

Rumusan hipotesisnya adalah :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$

Jika nilai $F > F$ tabel, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk pengujian validitas instrumen digunakan analisis item. Menurut Masrun (1979) dalam Sugiono menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$.

Untuk pengujian reabilitas instrumen dilakukan dengan teknik belah dua (split half) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Tujuh puluh tahun yang lalu tepatnya tanggal 25 Nopember 1946 DAMRI lahir di tengah-tengah kancah perjuangan dan didorong oleh semangat yang dilandasi oleh Maklumat Menteri Perhubungan Nomor : I/DAM/46 dan dikuatkan dengan Peraturan Dewan Pertahanan Negara nomor : 29 tahun 1946 serta dilatarbelakangi oleh beberapa peristiwa heroik yang menuntut pengorbanan baik harta benda maupun jiwa antara lain :

1. Pada tahun 1942 untuk pertama kalinya bala tentara Jepang menginjakkan kaki di bumi Indonesia dalam rangka ekspansi perang Pasifik.
2. Salah satu sasaran tujuannya adalah pulau jawa, kemudian pemerintah pendudukan Jepang dalam mengatur strategi meliternya membangun dan membentuk perusahaan angkutan dan diberi nama
 - ZIDOSHA SOKYOKU yaitu angkutan dengan kendaraan bermotor/bus
 - KOUNSO/JAWA UNYU ZIGYOSHA yaitu angkutan dengan truk, gerobak dan cikar.

3. Semangat berjuang untuk mewujudkan kemerdekaan bangsa sebagai penjabaran dari ikrar Sumpah Pemuda yang dikumandangkan pada tanggal 28 Oktober 1928 masih melekat di dada para pejuang. Olek karena itu suatu kesempatan bagi pemuda-pemuda Indonesia di pulau jawa untuk bekerja pada perusahaan tersebut yang tujuan utamanya adalah merebut serta mengambil alih pengelolaan dan akhirnya berhasil. Kemudian semua alat angkut dijadikan tambahan sarana perjuangan untuk mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia dan sejak itu para pemuda tersebut dikenal sebagai perintis dan pejuang pendahulu berdirinya DAMRI.

4. Tumbuh dan berkembangnya status DAMRI ditentukan oleh kebijaksanaan pemerintah antara lain :

- Maklumat Menteri Perhubungan nomor : 1 tahun 1946 menetapkan berdirinya DAMRI dengan status Jawatan yang bernama Jawatan Angkutan Motor Republik Indonesia dengan sifat usaha monopoli dan berdikari.
- Tahun 1950 status DAMRI tetap berupa Jawatan di bawah supervisi Jawatan Lalu Lintas Jalan dengan sifat usaha bersaing.
- Tahun 1955 status DAMRI menjadi Jawatan Vertikal (ICW) dengan sifat usaha bersaing.
- Tahun 1961 terjadi peralihan status hukum menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Negara yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor : 233 tahun 1961 dan sifat usahanya adalah bersaing.
- Tahun 1965 penghapusan menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Negara dan ditetapkan menjadi Perusahaan Negara dengan sifat usahanya adalah bersaing.
- Penetapan pengalihan status Perusahaan Negara menjadi Perusahaan Umum (Perum) berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor : 30 tahun

1982 serta kemudian dipertegas dengan sekarang, dimana tugas dan kewajiban Perum DAMRI adalah “Menyelenggarakan angkutan penumpang dan barang dengan kendaraan bermotor di atas jalan”.

Deskripsi Pekerjaan Karyawan

- Deskripsi Pekerjaan Pengemudi

- Menjalankan bus sesuai dengan trayek bus.
- Melaporkan kondisi bus setelah operasi.

- Deskripsi Pekerjaan Kondaktur

- Menarik karcis kepada penumpang
- Mengisi LMB
- Menyetorkan uang hasil penjualan karcis
- Menyetorkan bukti biaya operasional

Deskripsi Hasil Penelitian

- Gaji Pokok

Salah faktor kompensasi adalah gaji pokok. Gaji pokok dalam penelitian ini meliputi enam indikator yaitu besarnya gaji pokok, kelayakan gaji pokok dengan

jenjang pendidikan, kelayakan gaji pokok dengan pengalaman kerja, kelayakan gaji pokok dengan keahlian dan kemampuan, kelayakan gaji pokok untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan prioritas gaji pokok dari bonus perusahaan. Adapun penilaian responden terhadap variabel gaji pokok adalah seperti pada Tabel.

Berdasarkan Tabel diperoleh gambaran bahwa rata-rata responden yang menilai variabel gaji pokok, sangat setuju sebanyak 8 orang (16,00%), setuju sebanyak 16 orang (32,00%), cukup setuju 11 orang (22,00%), tidak setuju 13 orang (26,00%), dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,00%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar respond 161 terhadap atribut-atribut pada variabel gaji pokok. Ini dapat dilihat pada persentase respondent yang menjawab setuju terhadap variabel gaji pokok sebesar 32,00%. Jika diamati masing-masing indikator maka terlihat persentase terbesar responden yang menjawab setuju adalah pada indikator layak dengan keahlian dan kemampuan yaitu sebesar 76,47%.

Tabel: DISTRIBUSI FREKUENSI PENILAIAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL GAJI POKOK

o.	Indikator	Penilaian Responden					umlah
		TS	S	S		S	
	Besarnya gaji pokok				0		0
		2,00%	8,00%	2,00%	0,00%	8,00%	00,00%
	Layak dengan jenjang pendidikan		8	0			0
		,00%	6,00%	0,00%	2,00%	,00%	00,00%
	Layak dengan						

	pengamanan		0	0	1		0
		2,00%	0,00%	0,00%	2,00%	,00%	00,00%
	Layak dengan keakhlian dan kemampuan				0		0
		,00%	8,00%	6,00%	0,00%	,00%	00,00%
	Layak memenuhi kebutuhan sehari-hari			2	0	8	0
		,00%	,00%	0,00%	0,00%	0,00%	00,00%
	Lebih diprioritaskan dari pada bonus		8		0	1	0
		,00%	6,00%	6,00%	0,00%	2,00%	00,00%
	Total	1	5	4	7	5	00
	Rata-rata		2	1	6		0
	Persentase	,00%	4,00%	2,00%	2,00%	6,00%	00,00%

Sumber : data primer diolah

Keterangan :

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- CS = Cukup Setuju
- S = Setuju
- SS = Sangat Tidak Setuju

- Bonus

Variabel bonus merupakan bagian variabel yang penting dari kompensasi. Bonus dalam penelitian ini meliputi enam indikator yaitu perbandingan besarnya bonus antar karyawan dalam tanggung jawab sama, kelayakan bonus dengan prestasi kerja karyawan, besarnya bonus untuk memotivasi karyawan agar giat bekerja, bonus yang diberikan perusahaan pada karyawan merupakan laba perusahaan yang melebihi target, bonus bukan merupakan tujuan utama karyawan untuk bekerja di perusahaan dan kelayakan bonus yang diterima

karyawan dari perusahaan. Adapun penilaian responden dari variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel. 162

Berdasarkan Tabel. 162 diperoleh gambaran bahwa rata-rata responden yang menilai variabel bonus, sangat setuju sebanyak 8 orang (16,00%), setuju sebanyak 13 orang (26,00%), cukup setuju 10 orang (20,00%), tidak setuju 13 orang (26,00%), dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,00%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden tidak setuju terhadap atribut-atribut pada variabel bonus. Ini dapat dilihat pada persentase responden yang menjawab tidak setuju terhadap variabel bonus sebesar 26,00%. Jika diamati masing-masing indikator maka terlihat persentase terbesar responden yang menjawab tidak setuju adalah pada indikator kelayakan bonus dengan prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 42,00%.

Tabel: DISTRIBUSI FREKUENSI PENILAIAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BONUS

o.	Indikator	Penilaian Responden				umlah
		TS	S	S	S	
	Perbandingan Bonus antar karyawan		8	0		0

		,00%	6,00%	0,00%	2,00%	,00%	00,00%
	Layak dengan prestasi kerja		1	0	1		0
		2,00%	2,00%	0,00%	2,00%	,00%	00,00%
	Bonus untuk memotivasi karyawan				0		0
		,00%	8,00%	6,00%	0,00%	,00%	00,00%
	Bonus merupakan laba perusahaan		2		0	8	0
		,00%	4,00%	,00%	0,00%	6,00%	00,00%
	Bonus bukan alasan utama bekerja	0		5		5	0
		0,00%	,00%	0,00%	,00%	0,00%	00,00%
	Kelayakan bonus yang diterima		0		0	2	0
		,00%	0,00%	6,00%	0,00%	4,00%	00,00%
	Total	2	0	1	7	0	00
	Rata-rata	.3	3.3	0.2	2.8	.3	0
	Persentase	0,60%	6,60%	0,40%	5,60%	6,60%	00,00%

Sumber : data primer diolah

Kompensasi Pelengkap

Indikator dari variabel kompensasi pelengkap (tunjangan) dari kompensasi adalah kelayakan kompensasi pelengkap (tunjangan), karyawan tertentu yang diberi kompensasi pelengkap (tunjangan), besarnya kompensasi pelengkap (tunjangan) memotivasi kerja karyawan, besarnya kompensasi pelengkap (tunjangan) sesuai dengan keinginan karyawan, kelayakan kompensasi pelengkap (tunjangan) dengan masa kerja dan kesesuaian kompensasi pelengkap (tunjangan) dengan tanggung jawab karyawan. Adapun hasil dari penilaian responden variabel kompensasi pelengkap dapat dilihat pada Tabel.

Berdasarkan Tabel. diperoleh gambaran bahwa rata-rata responden yang menilai variabel kompensasi pelengkap (tunjangan), sangat setuju

sebanyak 7 orang (14,00%), setuju sebanyak 8 orang (16,00%), cukup setuju 13 orang (26,00%), tidak setuju 13 orang (26,00%), dan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (20,00%). Kondisi memperlihatkan bahwa responden dalam memberikan jawaban terhadap atribut-atribut pada variabel kompensasi pelengkap (tunjangan) tidak sama. Walaupun demikian tetap dapat dilihat bahwa persentase tersebar adalah bahwa responden menjawab tidak setuju terhadap variabel kompensasi pelengkap (tunjangan) yaitu sebesar 26,00%. Jika diamati masing-masing indikator maka terlihat persentase terbesar responden yang menjawab tidak setuju adalah besarnya kompensasi pelengkap (tunjangan) memotivasi karyawan agar giat bekerja yaitu sebesar 42,00%

Tabel: DISTRIBUSI FREKUENSI PENILAIAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI PELENGKAP

Indikator		Penilaian Responden					
o.		TS	S	S		S	umlah
	Kelayakan kompensasi pelengkap	0		0	0		0
		0,00%	,00%	0,00%	0,00%	,00%	00,00%
	Kary.tertentu yg diberi komp. pelengk		8	0			0
		,00%	6,00%	0,00%	2,00%	,00%	00,00%
	Besarnya komp. Pelengkp dengan keinginan kary.		1	0	0		0
		2,00%	2,00%	0,00%	0,00%	,00%	00,00%
	Kesesuaian komp. Pelng. Dg keinginan kary.	0	0				0
		0,00%	0,00%	0,00%	,00%	0,00%	00,00%
	Kelayakan komp.pel. dgn masa kerja.		2	2		0	0
		2,00%	4,00%	4,00%	,00%	0,00%	00,00%
	Kesesuaian komp.pel. dg tanggung jawab kary.		8		0	2	0
		,00%	6,00%	6,00%	0,00%	4,00%	0
	Total	7	9	5	6	6	00
	Rata-rata	.5	3.2	2.5	.7	.7	0
	Persentase	9,00%	6,33%	5,00%	5,40%	4,33%	00,00%

Sumber : data primer diolah

Prestasi Kerja

Sebagaimana dijelaskan pada definisi operasional, yang dimaksud dengan variabel prestasi kerja adalah rata-rata pertanyaan dai pimpinan tentang hasil kerja masing-masing anak buah yang indikatornya meliputi : disiplin kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan pengukurannya menggunakan skala Likert.

Tabel menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menilai variabel kepuasan, sangat puas sebanyak 14 orang (27,73%), puas sebanyak 18 orang

(36,13%), tidak puas 10 orang (19,33%), dan sangat tidak puas sebanyak 8 orang (16,81%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden menjawab puas terhadap variabel kepuasan. Ini dapat dilihat pada persentase responden yang menjawab puas terhadap variabel kepuasan sebesar 36,13%. Jika diamati indikator maka terlihat persentase terbesar responden yang menjawab puas adalah pada indikator kemudahan layanan, tata cara layanan, dan perbandingan layanan dengan biaya yang ditetapkan yaitu masing-masing sebesar 47,06%.

Pembuktian Hipotesis Hasil Analisis Regresi

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh selanjutnya dianalisis

dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode statistik dengan model regresi berganda. Dari perhitungan regresi dapat ditunjukkan pada Tabel.

Tabel: HASIL ANALISIS REGRESI GANDA PENGARUH BEBERAPA FAKTOR KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KRU BUS DAMRI CABANG PAMEKASAN.

Variabel	Koef. Regresi	t. hitung	Probalitas	r ² parsial
Gaji Pokok (X1)	-8.990E-02	1.424	0.281	-0.159
Bonus (X2)	0.341	-1.091	0.005	0.402
Kompensasi Pelengkap (X3)	0.111	2.979	0.277	0.160
Konstanta	5.935	.101		
R Square = 0.185			F ratio = 0.023 Prob. = 0.023	N = 50

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi seperti pada Tabel dapat dibuat suatu persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 5.935 + (-8.990E-02) X1 + 0.341 X2 - 0.111 X3$$

Pengujian Hipotesis

- Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, bonus dan kompensasi pelengkap (tunjangan), digunakan uji F (uji simultan), yaitu dengan membandingkan F ratio dengan F tabel, atau melihat probabilitas kesalahannya, jika probabilitas kesalahannya kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Damri Cabang Pamekasan. Diketahui bahwa nilai probabilitas kesalahan F ratio sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Damri Cabang Pamekasan. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

- Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor gaji pokok, bonus dan kompensasi pelengkap mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja kru bus Damri Cabang Pamekasan, maka dalam penelitian ini digunakan uji parsial (uji t). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf nyata sebesar 5%, atau dengan membandingkan besarnya Probabilitas kesalahan masing-masing koefisien regresinya dengan taraf nyata 5%.

a. Pengaruh Faktor Gaji Pokok (X1)

Terhadap Prestasi Kerja Kru Bus Perum Damri Cab. Pamekasan.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui probabilitas

kesalahan koefisien regresi variabel gaji pokok (X1) sebesar 0,289 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dengan taraf nyata 5% gaji pokok tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Perum Damri Cab. Pamekasan. Dari koefisien regresinya sebesar - 8.990E-02. Ini menunjukkan bahwa variabel gaji pokok mempunyai pengaruh negatif (tidak searah) terhadap prestasi kerja kru bus Damri artinya bila gaji pokok meningkat, maka kepuasan pengguna Jasa Damri akan menurun demikian juga sebaliknya. Besarnya variabel gaji pokok dalam menjelaskan perubahan prestasi kerja kru bus Perum Damri Cab. Pamekasan adalah sebesar 0,159 atau 15,90% dengan asumsi bila variabel lainnya konstan.

b. Pengaruh Variabel Bonus (X2) terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui probabilitas kesalahan koefisien regresi variabel pemberian Bonus (X2) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan taraf nyata 5% Pemberian Bonus mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Damri Cabang Pamekasan. Ditunjukkan koefisien regresinya sebesar 0,341. Ini menunjukkan bahwa variabel bonus mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap prestasi kerja, artinya bila bonus meningkat, maka prestasi kerja kru bus Damri akan meningkat demikian juga sebaliknya. Besarnya variabel bonus dalam menjelaskan perubahan kepuasan pengguna jasa Damri adalah sebesar 0,0402 atau 4,02% dengan asumsi bila variabel lainnya konstan.

c. Pengaruh Faktor Kompensasi (X3) terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diketahui probabilitas kesalahan variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,277 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dengan taraf nyata 5% variabel kompensasi mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna jasa Damri Cab. Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya nilai koefisien determinasi parsialnya sebesar 0,160, variasi Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi keamanan sebesar 16,0% dengan asumsi variabel lain tetap.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Kru Bus Damri Cab. Pamekasan.

Hasil regresi linier berganda memperlihatkan bahwa probabilitas kesalahan f ratio sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas, gaji pokok, bonus, dan kompensasi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Damri Cab. Pamekasan. Nilai koefisien determinasi 0,189 berarti bahwa 18,50% dari variasi variabel prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan dapat dijelaskan oleh variabel gaji pokok, bonus, dan kompensasi, dengan kata lain, sekitar 81,50% dari variasi variabel prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Rendahnya koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa variabel gaji pokok, bonus dan kompensasi merupakan sebagian dari faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja kru bus Damri Cab. Pamekasan.

- Pengaruh Faktor Gaji Pokok Terhadap Prestasi Kerja Kru Bus Damri

Hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui probabilitas kesalahan koefisien regresi variabel gaji pokok (X_1) sebesar 0,281 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dengan taraf nyata 5% gaji pokok tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Damri Cab. Pamekasan. Ditunjukkan koefisien regresinya sebesar -0,167. Ini menunjukkan bahwa variabel gaji pokok mempunyai pengaruh negatif (tidak searah) terhadap prestasi kerja kru bus

Damri Pamekasan, artinya bila gaji pokok meningkat, maka prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan akan menurun demikian juga sebaliknya. Fakta ini ditunjukkan pada rata-rata responden yang menilai variabel gaji pokok, sangat setuju sebanyak 8 orang (16,00%), setuju sebanyak 16 orang (32,00%), tidak setuju 13 orang (26,00%), dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden setuju terhadap atribut-atribut pada variabel gaji pokok. Ini dapat dilihat pada persentase responden yang menjawab setuju terhadap variabel gaji pokok sebesar 32,00%. Jika diamati indikator maka terlihat persentase terbesar responden yang menjawab setuju adalah pada indikator layak dengan keahlian dan kemampuan sebesar 60,00%.

- Pengaruh Faktor Bonus Terhadap Prestasi Kerja Kru Bus Damri Pamekasan.

Hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui probabilitas kesalahan uji t untuk variabel Bonus (X_2) sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan taraf nyata 5% Bonus mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan. Koefisien regresinya sebesar 0,341. Ini menunjukkan bahwa variabel bonus mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan akan meningkat demikian juga sebaliknya. Kondisi ini terlihat pada sebagian besar responden setuju terhadap atribut-atribut pada variabel bonus. Ini dapat dilihat pada persentase responden yang menjawab setuju terhadap variabel bonus sebesar 25,60%. Jika diamati masing-masing indikator maka terlihat persentase terbesar responden yang menjawab setuju adalah pada indikator bonus untuk motivasi karyawan, yaitu masing-masing sebesar 82,35%.

- Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Kru Bus Damri

Hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui probabilitas

kesalahan uji t untuk variabel Bonus (X3) sebesar 0,160 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya dengan taraf nyata 5% faktor kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan. koefisien regresinya sebesar 0,111. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap pengguna Jasa Damri Pamekasan artinya bila kompensasi meningkat, maka prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan akan meningkat demikian juga sebaliknya. Kondisi ini terlihat pada sebagian besar responden setuju terhadap atribut-atribut pada variabel kompensasi. Ini dapat dilihat pada persentase responden yang menjawab setuju terhadap variabel kompensasi sebesar 26,33%. Jika diamati masing-masing indikator maka terlihat persentase terbesar responden yang menjawab tidak setuju adalah pada indikator kompensasi pelengkap untuk memotivasi sebesar 42,00%.

KESIMPULAN DAN SARAN

- Kesimpulan

Berdasar analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor Gaji Pokok, Bonus dan Kompensasi pelengkap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja kru bus Perum Damri Cab. Pamekasan. Koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,185 berarti bahwa perubahan variabel prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan, hanya dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh faktor-faktor gaji pokok, bonus dan kompensasi sebesar 18,50% dan selebihnya yaitu 81,50% dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model penelitian ini.
2. Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh secara signifikan adalah bonus, 168 variabel bebas yang signifikan. Variabel bonus mampu

menjelaskan perubahan variabel prestasi kerja sebesar 40,20% dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

- Saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja kru bus Damri Pamekasan, yang diharapkan pihak Perum Damri Cab.Pamekasan, memperlihatkan terutama tentang variabel bonus. Sedangkan untuk variabel yang lain perlu diperhatikan dan ditingkatkan.
2. Untuk penelitian lain yang akan mengadakan penelitian serupa, hendaknya menambah variabel lain ke model penelitian sehingga hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan Helem Murlis., 1995, *Pedoman Praktis Sistem Pengajaran*. Terjemahan Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Dharma, Agus. 1993, *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta. CV. Rajawali.
- Dessle, Gary. 1993, *Organisasi Theory : Integrating Structure and Behavior*, Second Edition. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Devis, Keith dan John W. Newstrom, 1993, *Perilaku dalam Keorganisasian*. Jilid I. Ahli Bahasa Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Flippo, EB. 1992, *Manajemen Personalialia*, Jilid Kedua. Terjemahan. Jakarta :Erlangga
- Gibson, James L. John M. Ivancevich and James H. Donnely, Jr. 1992, *Manajemen Personalialia*, Edisi Kelima. Terjemahan oleh Djakarsih. Jakarta : Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hines, William W. Dan Douglas C. Montgomery, 1989,

- Probabilitas dan Statistik dalam Ilmu Rekayasa dan Manajemen.* Edisi Kedua. Terjemahan Jakarta Universitas Indonesia Press.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Kismono, Droup. 2011. *Bisnis Pengantar.* Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Kotler, Philip, and M. Bowen, 2002, *Marketing Management*, Terjemahan. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Refika Aditama.
- Moh. As'at, 1995. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri. Edisi keempat.* Yogyakarta : Liberty.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi sepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Wiraman. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, & Penelitian.* Jakarta : Salemba
- Yahman, Bahrul. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi.* Jakarta : FE & Ilmu Sosial UIN Jakarta.

