

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fandi Achmad Riza

Program Studi Manajemen Universitas Negeri Malang

E-mail: fandi_riza@yahoo.com

Afwan Hariri Agus Prohimi

Lohana Juariyah

Program Studi Manajemen Universitas Negeri Malang

***Abstract:** Purpose of this research is to examine the effect of compensation and job involvement on the employee performance in the building management shopping center in Malang. The sample in this study amounted to 95 employees from 95 employees population. This study is empirical study, that using Total Sampling technique in data collection and using multiple linear regression analysis. Primary data obtained by using questionnaire. The results of this study indicate that the majority of employees have been satisfied with compensation and job involvement, and the majority of employees have good performance*

***Keywords:** Compensation, Job Involvement, Job Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian building management sebuah pusat perbelanjaan di Kota Malang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 95 karyawan dari populasi 95 karyawan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang menggunakan teknik Total Sampling dalam pengumpulan data dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah puas dengan kompensasi dan keterlibatan kerja dan mayoritas karyawan memiliki kinerja yang baik.

Kata kunci: Kompensasi, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan

Manusia merupakan sumberdaya penting bagi organisasi, utamanya terkait dengan usaha membangun keunggulan bersaing organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya agar bisa maksimal memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga agar kinerja karyawan yang dimiliki selalu tinggi. Terdapat berbagai macam program yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Chugtai (2008) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dan keterlibatan

kerja yang efektif dan efisien akan berpengaruh pada produktifitas karyawan karena secara tidak langsung perusahaan memberikan semangat kerja kepada karyawan. Dalam konteks perusahaan, Handoko (2001) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2009 :55) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Dwipasari (2008) menyatakan bahwa gaji yang baik, bonus yang adil dan jenjang

karir, fasilitas dan kemudahan lainnya diberikan sebagai multiplier efek terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasibuan (2009) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterimakan, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan, dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa & Subowo. 2005).

Tidak hanya pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik, melainkan terdapat faktor lain juga yang harus diperhatikan yaitu keterlibatan kerja. Faktor keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu (Blau dan Boal dalam Davis dan Newstrom, 1997: 259) (Umam, 1997:259). Mempuk tingkat keterlibatan kerja tinggi antar karyawan dapat menjadi efektif untuk meningkatkan kinerja serta mendorong sikap dan perilaku yang lebih positif Chughtai (2008). Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara individual (Mathis dan Jackson, 2006: 113)

Kemampuan karyawan dalam menerapkan ilmu melalui kecerdasan intelektual yang dimilikinya yang diterapkan dalam pekerjaan akan menghasilkan kinerja dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja tersebut misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chughtai (2008), Rizwan (2011), Nasir (2011), Safira (2013), dan Danis dkk (2015) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja. Sehingga

mendorong tingkat keterlibatan kerja karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak pada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung bekerja hanya pada rutinitas.

Keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan berakibat pada kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang berakibat pada tingkat kinerja yang rendah yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri (Faslah, 2007).

Mangkunegara (2010 :9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang nyata yang dicapai oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai peran dan tanggungjawabnya dalam perusahaan.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

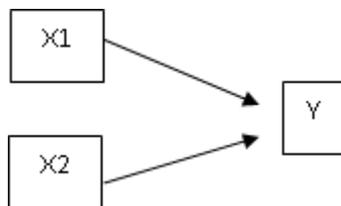
- H1: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2: Ada pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan, jenis penelitiannya adalah deskriptif eksplanatori, dimana penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Keterlibatan Kerja

(X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel populasi dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dipergunakan sebagai sampel. Sampel penelitian adalah karyawan sebuah pusat perbelanjaan di Kota Malang bagian *Building Management* yang berjumlah 95 orang. Responden penelitian mengisi angket sebagai instrumen penelitian yang merupakan data primer yang dianalisis menggunakan uji regresi berganda dengan bantuan SPSS 20.0 for Windows. Adapun rancangan penelitian ini digambarkan sebagai berikut dalam Gambar 1, berikut:



Gambar 1. Rancangan Penelitian

Sumber: data diolah (2016)

Instrumen penelitian berupa angket yang dikembangkan dari konsep variabel dan indikator. Untuk variabel Kompensasi (X1) menggunakan konsep variabel yang dikembangkan Simamora (2004:445) yang meliputi komponen upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Penggunaan konsep variabel dan indikator tersebut merujuk pada kesamaan karakteristik penerapannya di lokasi penelitian. Sedangkan variabel Keterlibatan Kerja (X2) menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Kanungo (1982) yang meliputi: Kinerja sebagai fitur utama dari diri karyawan; Pekerjaan sebagai bagian paling penting dan signifikan dalam kehidupan; dan aktif berpartisipasi.

Instrumen untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan konsep Dharma (2003) yang mengukur kinerja berdasarkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Penggunaan indikator ini terkonfirmasi yang diterapkan di lokasi penelitian. Instrumen kinerja karyawan diisi oleh supervisor atau atasan langsung dari responden penelitian.

HASIL

Deskripsi mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif atas respon dari responden terhadap angket yang dibagikan. Data responden selanjutnya diolah secara statistik deskriptif untuk memperoleh gambaran dari setiap variabel penelitian ini. Klasifikasi kriteria hasil penelitian dapat ditunjukkan pada Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Kelas Interval

No	Kelas Interval Mean	Kriteria
1	0-1,99	Tidak Baik
2	2-3,99	Baik
3	4-5,00	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2016)

Persepsi Tentang Kompensasi

Persepsi responden terhadap kompensasi yang diterapkan perusahaan nampak pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)

No	Item	Mean
1	Ketepatan waktu pembayaran gaji	3.7
2	Gaji sesuai beban kerja	3.8
3	Gaji sesuai tingkat pendidikan	3.9
4	Gaji yang adil	4.0
5	Insentif sesuai dengan hasil kerja	3.8
6	Insentif sesuai dengan harapan	3.9
7	Insentif dapat memenuhi kebutuhan	3.9
8	Tunjangan sesuai dengan kebutuhan	3.9
9	Tunjangan sesuai dengan tanggungjawab	4.1
10	Pemberian tunjangan adil	3.6
11	Jaminian kecelakaan kerja	3.7
12	Jaminan sosial tenaga kerja	3.9
13	Fasilitas kesehatan	3.8
<i>Grand Mean</i>		3,84

Sumber: Data Diolah (2016)

Nilai rata-rata total sebesar 3,84 dalam skala 1-5 menunjukkan bahwa kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan sudah dirasakan baik oleh karyawan.

Persepsi Tentang Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap pekerjaan dan keterlibatannya. Deskripsi tentang keterlibatan kerja nampak pada Tabel 3. dibawah ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja (X2).

No	Item Instrumen	MEAN
1.	Pekerjaan sangat bermakna bagi diri	3.4
2.	Sangat tergantung pada pekerjaan	3.6
3.	Melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati	3.6
4.	Menyenangi pekerjaan	3.1
5.	Tidak berniat ganti pekerjaan	3.3
6.	Merasa cocok dengan pekerjaan	3.3
7.	Pekerjaan membuat tujuan hidup tercapai	3.5
8.	Pekerjaan menjadi bagian dari harga diri	3.7
9.	Mencurahkan sebagian besar waktu untuk pekerjaan	3.7
10.	Pekerjaan sebagai sumber penghidupan	3.7
	<i>Grand Mean</i>	3,49

Sumber: Data Diolah (2016)

Nilai rata-rata total sebesar 3,49 dalam skala 1-5 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan berada dalam kategori baik.

Persepsi Kinerja Karyawan

Persepsi responden terhadap kompensasi yang diterapkan perusahaan nampak pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).

No	Item Instrumen	MEAN
1.	Kualitas pekerjaan yang memuaskan	4.2
2.	Hasil pekerjaan sesuai standar kualitas	3.7
3.	Teliti dalam bekerja	3.9
4.	Kuantitas hasil pekerjaan di atas rata-rata	4.0
5.	Kuantitas hasil pekerjaan sesuai target	4.0
6.	Target waktu tercapai	3.9
7.	Efisiensi waktu	3.7
8.	Tidak pernah menunda pekerjaan	3.5
9.	Penyelesaian tugas tepat waktu	3.3
	<i>Grand Mean</i>	3,82

Sumber: Data diolah (2016)

Dari Tabel 4. dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan sangat baik karena termasuk dalam kriteria kelas *interval* sangat baik dengan nilai grand mean 3,82 pada skala 1-5.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan karena variabel independen dari penelitian ini lebih dari satu, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari 3 variabel, yakni, kompensasi (X1), keterlibatan kerja (X2), dan kinerja (Y). Hubungan dari pengaruh ini ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 *for windows*. Hasil uji regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5. berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.546	2.352		5.335	.000
Kompen-sasi	.385	.054	.586	7.082	.000
Motivasi	.185	.067	.233	2.764	.007

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas, model regresi yang terbentuk dapat dijabarkan dalam persamaan berikut:

$$Y = 12,546 + 0,385X_1 + 0,185X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Y = Kinerja

a = 12,546; merupakan nilai dari kinerja karyawan yang tidak terpengaruh oleh variabel bebas (kompensasi dan motivasi)

b₁ = 0,385; merupakan arah koefisien variabel kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa jika kompensasi akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,385 berpengaruh positif.

b₂ = 0,185; merupakan arah koefisien variabel Keterlibatan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa jika keterlibatan kerja menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,185 berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 5, dapat diketahui bahwa secara parsial kegunaan kompensasi dan keterlibatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan 0,007. Dengan demikian, nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H1 dan H2 diterima.

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur besarnya sumbangan faktor independen secara keseluruhan terhadap faktor dependennya. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.561	3.175
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi				
b. Kinerja				

Sumber: Data diolah (2016)

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat dilihat bahwa R *square* dari persamaan regresi adalah sebesar 0,571 atau 57,1%. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi dan keterlibatan kerja mampu menjelaskan 57,1% variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sedangkan 42,9% lainnya dipengaruhi oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini antara lain budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Deskripsi Persepsi Kompensasi

Berdasarkan jawaban responden mengenai kompensasi yang kemudian data tersebut dikumpulkan dan ditabulasikan ke dalam distribusi frekuensi, diketahui bahwa tingkat kompensasi pada karyawan dalam kategori sangat baik. Karyawan merasa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dirasa layak oleh karyawan, meskipun masih diperlukan adanya perbaikan pada ketepatan waktu dalam pemberian gaji pada karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan atau bisa dikatakan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak hanya memberikan gaji pokok saja kepada karyawan tetapi perusahaan juga memberikan insentif, tunjangan, fasilitas, dan juga asuransi sehingga karyawan sehingga dapat memenuhi harapan karyawan. Hal ini didukung dengan pendapat Lewa & Subowo (2005) bahwa kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterimakan, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan, dan sesuai

Pembahasan merupakan jawaban pertanyaan mengapa ditemukan fakta seperti pada data? Pembahasan hasil bersifat argumentatif menyangkut relevansi antara hasil, teori, penelitian terdahulu dan fakta empiris yang ditemukan, serta menunjukkan kebaruan temuan.

Deskripsi Keterlibatan Kerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden mengenai kompensasi yang kemudian data tersebut dikumpulkan dan ditabulasikan ke dalam distribusi frekuensi, dapat diketahui bahwa tingkat kompensasi pada karyawan dalam kategori baik. Secara umum karyawan aktif dalam berpartisipasi dalam pekerjaan, menutamakan pekerjaan dan merasa pekerjaan penting bagi harga diri karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel keterlibatan kerja karyawan memiliki nilai terendah daripada variabel lain dalam penelitian ini. Namun secara tidak langsung keterlibatan karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan mencurahkan sebagian besar waktunya untuk pekerjaan saat ini karena karyawan merasa pekerjaan karyawan saat ini bagian dari harga diri karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Umam (2010:81) bahwa keterlibatan kerja didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri.

Dilihat dari analisa deskriptif yang telah dijelaskan bahwa keterlibatan kerja termasuk dalam kategori tinggi, yang dibuktikan dengan nilai grand mean pada variabel keterlibatan kerja ini, dengan nilai rata-rata tertinggi pada item 21,22, dan 23 dengan nilai rata-rata melebihi grand mean variabel ini, yang memiliki arti karyawan menganggap pekerjaan bagian dari harga diri karyawan, karyawan mencurahkan sebagian besar waktu untuk pekerjaan saat ini, dan karyawan hidup dan makan dari pekerjaan saat ini. Sedangkan nilai rata-rata terendah variabel keterlibatan kerja ditunjukkan pada item pernyataan mengenai karyawan sangat menyukai pekerjaan ini, dimana jawaban responden menunjukkan kebalikan dari pernyataan tersebut yang dapat diartikan karyawan kurang menyukai pekerjaan saat ini.

Dari analisa deskriptif tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan harus dijaga dan lebih ditingkatkan, dikarenakan tingginya

keterlibatan kerja karyawan akan mendorong karyawan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi yang secara tidak langsung akan mendorong berkembangnya suatu organisasi menjadi lebih baik.

Kondisi Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden mengenai kompensasi yang kemudian data tersebut dikumpulkan dan ditabulasikan ke dalam distribusi frekuensi, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pada karyawan dalam kategori sangat baik. Secara umum pimpinan merasa kinerja karyawan secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam kategori sangat baik.

Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui secara umum pimpinan sangat setuju mengenai hasil kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam keadaan baik. Akan tetapi pimpinan merasa dalam segi ketepatan waktu karyawan kurang hal ini dapat diketahui dari rata-rata pernyataan indikator ketepatan waktu yang rendah bila dibandingkan dengan indikator lain akan tetapi masih dalam kategori baik. Hal ini didukung dengan pendapat Hasibuan (2009:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien regresi secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja atau sebaliknya. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai sumbangan efektif kompensasi terhadap kinerja sebesar 43%. Di dalam suatu perusahaan kompensasi memegang pengaruh cukup besar, Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan

karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan.

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, adil, dan memuaskan karyawan akan termotivasi untuk berkinerja dengan baik. Tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat dikatakan dalam kategori sangat baik sehingga dengan tingkat kompensasi yang baik ini maka kinerja karyawan juga dalam kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan Dwipasari (2008) menyatakan bahwa gaji yang baik, bonus yang adil, jenjang karir, fasilitas, dan kemudahan lainnya diberikan sebagai multiplier efek terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwati (2013), Andico dkk (2013), Rizal dkk (2014), Ramzan dkk (2014), dan Odunlami (2014). Kelima hasil penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien regresi secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mampu menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin meningkat pula kinerja atau sebaliknya.

Semakin banyak seseorang terlibat dalam pekerjaannya akan semakin dihargai baik oleh atasan maupun rekan sekerja, jadi akan memotivasi untuk berkompetisi. Semakin tinggi kompetisi antar individu akan semakin meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chughtai (2008) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi

terhadap kinerja. Sehingga mendorong tingkat keterlibatan kerja karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja.

Sebagaimana yang dikemukakan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizwan (2011), Nasir (2011), Safira (2013), dan Danis dkk (2015). Kelima hasil penelitian terdahulu tersebut menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa organisasi dapat mempertahankan tingkat keterlibatan kerja karyawan yang sudah ada menjadi lebih tinggi, dengan cara mendorong partisipasi aktif dari diri karyawan, meningkatkan rasa terlibat pada pekerjaan yang dilakukan, serta memberikan nilai kepada karyawan bahwa pekerjaan penting bagi harga diri karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Matos, maka saran yang dapat diajukan peneliti sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memperhatikan banyak faktor antar lain kompensasi dan keterlibatan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkinerja dengan lebih baik lagi. Kompensasi yang diberikan harus tepat waktu sesuai harapan karyawan sehingga dalam bekerja karyawan tidak terbebani dengan ketepatan waktu pemberian kompensasi dan karyawan akan lebih

fokus dalam bekerja. Selain itu sebaiknya manajemen organisasi lebih meningkatkan keterlibatan kerja karyawan agar lebih baik. Ini dapat dilakukan dengan cara mendorong karyawan agar memiliki keterikatan yang lebih terhadap pekerjaan, misal dengan pemberian motivasi dari atasan agar selalu menumbuhkan sikap bahwa pekerjaan penting bagi harga diri, membantu karyawan meneukan arti dan tujuan dari pekerjaannya, dan membantu mendorong karyawan dalam hal sikap lebih mengutamakan pekerjaannya dengan cara memberikan pujian dan penghargaan pada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

2. Bagi peneliti selanjutnya, faktor-faktor lain penentu kinerja tidak hanya dari kompensasi dan keterlibatan kerja saja, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain dengan harapan penelitian yang dilakukan dapat berkembang.

DAFTAR RUJUKAN

- Andico, C., Hadi, S.P., Dewi, R.S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) TERMINAL PETI KEMAS SEMARANG. *Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Institute of Behavioral and Applied Management*.
- Danish, Q.R., Shahid, A.U., Aslam, N., Afzal, M., Ali, H.Y. 2015. Relationship between Job Performance, Job Involvement, and Career Salience of Employees in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Educational Science*.
- Davis, K. & Newstrom, John W. 1997. *Organizational Behavior*. USA McGraw-Hill.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Pada Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dwipasari, L. 2008. Kompensasi dan kedisiplinan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Bank Jatim. *Jurnal keuangan dan perbankan*.
- Faslah, R. 2010. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Garuda Trimirtra Utama, Jakarta. *Jurnal Econo sains Universitas Negeri Jakarta*.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, M. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kanungo, R.N. 1982. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka & Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis & Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keempat*. Alih bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasir, S. B. 2011. The Impact of Job Involvement, Reward System on

- Employee Job Performance. *Elexir International Journal*.
- Odunlami, Bolanledkk. 2014. Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, a Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research*.
- Ramzan, M. 2014. Impact off Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*.
- Rivai, V. 2004. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja GrafindoPersada.
- Rizal, M dkk. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management InKendari City). *International Journal of Business and Management Invention*.
- Rizwan, Muhammad. 2011. Relationship of Job Invilvement with Employee Performance: Moderating Role of Attitude. *European Journal of Business and Management*.
- Safira, S. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT SEASCAPE SURVEYS INDONESIA. *e-Journal Manajemen dan Bisnis*.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIEYKPN.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :KencanaPrenada Media.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja pada PT. TUNAS HIJAU SAMARINDA. *eJornal Ilmu Administrasi Bisnis*. Universitas Mulawarman.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung CV PustakaSetia.