

**PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT. BPR WAHANA SENTRA ARTHA KADIPATEN**

Oleh :
MASDUKI *)
Email : masduki623@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to identify: how to influence job descriptions on job performance, how the influence of compensation on employee performance, how to influence job description and compensation on employee performance PT. BPR Wahana Sentra Artha Duchy simultaneously.

Methods This study uses descriptive methods and verification with retrieval of data using questionnaires from total population using census sampling technique.

The results stated that the job description and compensation have a strong relationship to the job performance of employees of PT. BPR Wahana Sentra Artha. Job description affect employee performance and signifikan. Compensation positively affect employees' performance is positive and significant. Simultaneously, job descriptions, employee performance affects positively and significantly.

Keywords: job description, compensation, and job performance

**) Penulis adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk mendukung kelancaran usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga tercapai prestasi kerja yang tinggi dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, minat melaksanakan pekerjaan, peluang untuk tumbuh dan berkembang, tujuan yang terdefiniskan dengan jelas, kepastian dengan sesuatu yang diharapkan, umpan balik mengenai seberapa baik para karyawan mengerjakan tugasnya, dan kekuasaan mendapatkan sumberdaya guna menjalankan pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat diharapkan dalam kerangka organisasi. Ini dapat dimengerti, karena organisasi yang mampu menumbuhkan-kembangkan kinerja sumber daya manusianya akan mampu pula mendayagunakan potensi kerja mereka secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas dan hasil kerja yang efisien.

Pekerjaan yang dapat dikerjakan atau diselesaikan dengan baik sangat ditentukan oleh deskripsi kerja yang akan sangat membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. Deskripsi kerja akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap karyawan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan baik.

Selain itu, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan,

misalnya dengan memberikan kompensasi yang layak. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi berkaitan erat dengan apa yang dikerjakan oleh seorang karyawan, gambaran (*deskriptif*) dari apa yang akan dikerjakan. Hal ini berpengaruh pada hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas, penting kiranya membuat suatu model yang membahas tentang deskripsi kerja, kompensasi, dan prestasi kerja karyawan. Dalam pembahasan ini, peneliti mencoba mengangkat permasalahan yang terjadi pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten, yang sampai saat ini memiliki 5 Kantor Cabang, yaitu : Kantor Cabang Sindanglaut, Kantor Cabang Sumedang, Kantor Cabang Cikijing, Kantor Cabang Sukabumi, dan Kantor Cabang Palimanan, dengan Kantor Pusat Operasionalnya bertempat di Kadipaten. Dari hasil bservasi awal, terungkap fenomena yang menarik perhatian peneliti yaitu : Deskripsi kerja ganda yang diberikan pada karyawan sering menyita waktu jam kerja sampai larut malam, terutama ketika akhir bulan, saat penutupan laporan kerja, dan deskripsi kerja yang telah ditetapkan perusahaan belum mampu dilaksanakan dengan optimal. Selain itu, kompensasi yang diterima oleh karyawan setiap bulannya terkadang tidak sesuai dengan aktivitas yang dikerjakan dalam keseharian sehingga. Hal-hal seperti demikian, dapat menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan kajian dengan judul : **"Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Deskripsi Kerja, Penerapan Kompensasi, dan Prestasi Kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten.
2. Bagaimana pengaruh Deskripsi Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan Penelitian

Penelitian adalah sarana fundamental untuk memenuhi pemecahan masalah secara ilmiah, untuk itu penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Deskripsi Kerja, Penerapan Kompensasi, dan Prestasi Kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh Deskripsi Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten baik secara parsial maupun simultan.

II. KAJIAN TEORI

Deskripsi Kerja

Pengertian Deskripsi Kerja

Menurut Rivai¹⁾ (2004) deskripsi kerja adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang

karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan. Menurut Nawawi²⁾ (2008) Deskripsi Kerja dapat juga didefinisikan adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai suatu pekerjaan/jabatan, yang dirumuskan dalam bentuk tertulis. Menurut Mathis dan Jackson³⁾ (2006) deskripsi kerja adalah suatu proses menyebutkan tugas, tanggung jawab dari jenis bidang pekerjaan. Tugas-tugas perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggung jawab apa yang harus dipegang oleh karyawan yang akan melakukan tugas tersebut, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang harus para karyawan lakukan.

Sementara menurut Pophal⁴⁾ (2008), deskripsi kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari suatu pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para pakar ahli mengenai definisi deskripsi kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi kerja merupakan informasi-informasi pekerjaan tentang tugas-tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan.

Ruang Lingkup Deskripsi Kerja

Sejalan dengan memasuki era globalisasi banyak perubahan dalam suatu organisasi yang terjadi, kebutuhan terhadap deskripsi pekerjaan juga semakin meningkat. Perubahan tersebut terdiri dari: restrukturisasi organisasi dalam jumlah besar; kebutuhan untuk menerapkan cara-cara kreatif dan baru untuk memotivasi dan memberi

penghargaan karyawan; tingkat kecepatan perkembangan teknologi yang mengubah lingkungan pekerjaan dan peraturan ketenagakerjaan.

Menurut Rivai¹⁾ (2004) ada beberapa bentuk standar untuk suatu deskripsi pekerjaan yang berisi tentang informasi terdiri dari:

- a. Nama Pekerjaan
Nama pekerjaan dan informasi identitas lain seperti upah dan klasifikasi keuntungan.
- b. Ringkasan
Ringkasan satu atau dua pernyataan kalimat yang menggambarkan penggunaan pekerjaan atau *output* yang diharapkan dari karyawan yang melaksanakan.
- c. Peralatan
Pernyataan singkat mengenai perkakas, peralatan, dan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu secara teliti.
- d. Lingkungan
Deskripsi kondisi lingkungan kerja, lokasi kerja dan karakteristik lingkungan lain yang seperti tingkat bahaya dan kebisingan.
- e. Aktivitas
Termasuk uraian tugas pekerjaan, tanggung jawab dan tampilan perilaku dalam pekerjaan. Aktivitas juga merupakan uraian interaksi sosial yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti ukuran kelompok kerja, tingkat kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian Deskripsi Kerja akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang karyawan yang memegang jabatan tersebut. Hasibuan⁵⁾ (2007) berpendapat bahwa deskripsi kerja ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi karyawan yang memegang jabatan itu. Deskripsi kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan

seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan maksimal. Disinilah letak pentingnya peranan deskripsi kerja dalam setiap perusahaan atau organisasi.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Rivai¹⁾ (2004), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Hasibuan⁵⁾ (2007) menyatakan bahwa : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Siswanto⁶⁾ (2003), Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Nawawi²⁾ (2008) kompensasi adalah penghargaan /ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Ada dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan, yaitu pihak pertama adalah para pekerja

yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, dan pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama.

Berdasarkan pendapat para pakar mengenai definisi kompensasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk materil maupun non materil.

Dimensi Kompensasi

Menurut Hasibuan⁵⁾ (2007), kompensasi dibedakan menjadi tiga yaitu :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*), berupa :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seorang karyawan sebagai bentuk konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan bentuk imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang telah diberikan. Upah tidak sama dengan gaji, upah memiliki jumlah besaran yang berubah-ubah tergantung pada keluaran

yang dihasilkan, sementara gaji besaran nilainya tetap.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan. 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*).

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

3. Kompensasi Tambahan (*Finansial atau Nonfinansial*)

Yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai, seperti tunjangan.

Dalam praktinya kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan pada karyawannya berbeda-beda sesuai dengan kebijakan dari perusahaan masing-masing. Program kompensasi dirancang untuk membantu perusahaan mencapai hasil tertentu. Menurut Rivai¹⁾ (2004) ada beberapa strategi kompensasi yang paling efektif yang digunakan oleh perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan, yaitu solusi untuk jangka panjang; pemberian penghargaan pada kemampuan usaha seorang karyawan;

memberikan penghargaan pada kepemimpinannya didalam suatu bidang tertentu; memberikan penghargaan pada pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya; memberikan penghargaan pada kinerja tim dan kerjasama; memberikan penghargaan pada komitmen dan loyalitas seorang karyawan dan memberikan penghargaan pada kreativitas yang telah dilakukan seorang karyawan.

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara⁷⁾ (2009), prestasi Kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kesatuan periode waktu. Sedangkan menurut Nawawi²⁾ (2008) prestasi kerja atau Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material selama tenggang waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja seorang pekerja oleh manajemen perusahaan sebaiknya memenuhi beberapa persyaratan, yaitu: bersifat relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis. Hakikatnya prestasi kerja menitikberatkan pada tujuan pelaksanaannya pada penilaian kinerja sebagai usaha inventarisasi masalah-masalah Sumber Daya Manusia, yang hasilnya harus digunakan untuk menciptakan dan mengembangkan kerjasama

Rivai¹⁾ (2005) mengemukakan, prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang

telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Ada beberapa hal yang perlu ditetapkan sejak awal sebelum seorang karyawan akan dinilai :

- a). Ukuran-ukuran keberhasilan dalam pekerjaan dapat ditentukan dengan tepat dan legkap, dan diuraikan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur secara cermat dan tepat.
- b). Standar pekerjaan seharusnya dapat diterima oleh karyawan sebagai standar pekerjaan yang masuk akal (dapat dicapai dengan upaya tertentu).

Dengan demikian prestasi kerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Aspek-aspek Standar Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan⁵⁾ (2002) aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja yaitu :

1. Kesetiaan
Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi Kerja
Prestasi kerja ini menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran
Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan
Menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan – peraturan yang

ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kerja Sama

Menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Kepribadian

Menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

8. Kecakapan

Menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

9. Tanggung Jawab

Menilai pegawai dalam tanggungjawab dan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Hubungan Deskripsi Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Kerja

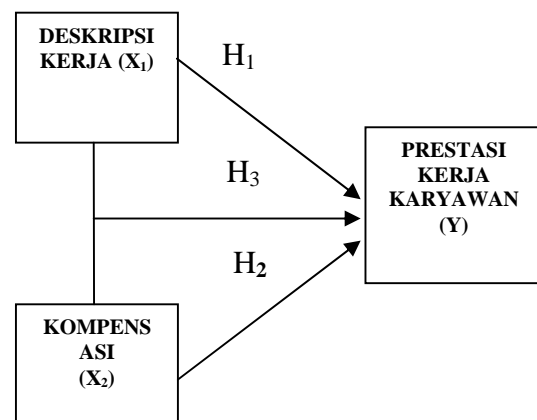
Salah satu cara yang terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja perusahaan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan sesuai dengan tanggung jawab dalam aktivitas pekerjaannya

berdasarkan uraian pekerjaan (deskripsi kerja) yang diberikan pada karyawan tersebut. Informasi didalam dekripsi kerja dapat dipergunakan untuk melakukan evaluasi pekerjaan, guna menentukan beban dan volume pekerjaan, wewenang dan tanggung jawabnya, dalam rangka menyusun struktur kompensasi (tingkat upah) yang kompetitif.

Deskripsi kerja akan membantu karyawan untuk memahami batas-batas antara lain dari tugas-tugas, tanggung jawab serta wewenangnya. Penetapan kompensasi ditentukan oleh deskripsi kerja, evaluasi penilaian prestasi kerja dilaksanakan untuk menganalisis penentuan tingkat harga/balas jasa yang wajar, dalam usaha untuk menyusun struktur kompensasi (upah/gaji) yang adil.

Dalam hal ini sudah jelas bahwa deskripsi kerja dan kompensasi kerja merupakan salah satu alternatif dalam membangun sumber daya manusia untuk dapat bersaing. Dengan deskripsi kerja dan kompensasi kerja yang baik, perusahaan berharap karyawan dapat lebih meningkatkan lagi kinerjanya, semakin baik kinerja karyawannya maka semakin baik pula kinerja perusahaan.

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Hipotesis

Dari kajian hubungan antar-variabel, selanjutnya dibuat secara skematis dengan gambar paradigma penelitian, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Deskripsi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja
- H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja
- H₃ : Deskripsi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten yang berjumlah 41 orang. Sedangkan teknik penentuan sampel atau unit observasi dilakukan secara sensus terhadap seluruh karyawan. Dengan pengambilan sampel secara keseluruhan sebagai responden yang terdapat pada populasi, hal tersebut dengan alasan bahwa populasi cukup kecil serta wilayah observasi yang cukup sempit. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui survei langsung ke lapangan, melalui wawancara (*interview*) kepada direksi dan atau manajer PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten yang dipilih secara acak.

Terhadap responden tersebut, pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya, terhadap unsur pimpinan (direksi dan manajer) pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yakni data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku/referensi, laporan hasil

penelitian, jurnal, tulisan, dan lain-lain yang memiliki relevansi dengan topik/permasalahan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan Analisis Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Analisis Regresi Berganda. Pengujian hipotesis, uji parsial dengan uji t dan uji simultan dengan uji F.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21. Hasil pengujian instrumen penelitian untuk variabel deskripsi kerja, kompensasi, dan prestasi kerja karyawan semuanya menunjukkan valid dan reliabel.

Deskripsi Variabel Penelitian

Dari hasil analisis data, berdasarkan tanggapan penilaian karyawan diperoleh bahwa deskripsi dan sistem kompensasi yang diterapkan pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten termasuk kategori baik. Demikian juga dengan tingkat prestasi kerja karyawannya termasuk kategori tinggi.

Analisis Verifikatif

Pada bagian ini akan disajikan tentang uji normalitas data, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis yaitu uji F dan uji t.

Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS 21 diperoleh hasil uji normalitas data dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel

yang diteliti semuanya berdistribusi normal.

Analisis Korelasi

Berdasarkan data ketiga variabel yang diteliti, untuk memudahkan dalam menganalisis maka terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar-variabel, dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Hasilnya diperoleh sebagaimana yang disusun dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Korelasi Antar-Variabel Penelitian

		Deskripsi kerja	kompensasi	Prestasi Kerja
Deskripsi kerja	Pearson Correlation	1	,615**	,422**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006
	N	41	41	41
Kompensasi	Pearson Correlation	,615**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	41	41	41
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,422**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	
	N	41	41	41

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

Sementara itu, tingkat keeratan hubungan atau korelasi antar-variabel dapat dikategori sebagai berikut :

Sangat lemah : 0,00 – 0,20
 Lemah : 0,21 – 0,40
 Sedang : 0,41 – 0,60
 Kuat : 0,61 – 0,80
 Sangat kuat : 0,81 – 1,00

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel deskripsi kerja dan prestasi kerja (r_{x1}) = 0,422; koefisien korelasi antara variabel kompensasi dan prestasi kerja (r_{x2}) = 0,697. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa : Tingkat keeratan hubungan antara deskripsi kerja dengan prestasi kerja termasuk kategori sedang. Arah hubungan antara deskripsi kerja dan prestasi kerja adalah positif atau searah, artinya semakin baik penerapan deskripsi kerja akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya

tingkat keeratan hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja termasuk kategori kuat. Arah hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja adalah positif atau searah, artinya semakin baik penerapan sistem kompensasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik parsial maupun simultan. Rumus yang digunakan adalah

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

1. Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel deskripsi kerja dan prestasi kerja (r_{x1}) = 0,422 dan nilai koefisien korelasi antara variabel kompensasi dan prestasi kerja (r_{x2}) = 0,697. Dengan demikian maka pengaruh deskripsi kerja terhadap prestasi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja secara parsial adalah sebagai berikut :

- Pengaruh deskripsi kerja terhadap prestasi kerja adalah :

$$Kd = (0,422)^2 \times 100 \% = 0,1781 \times 100 \% = 17,81 \%$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh deskripsi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten adalah 17,81 %.

- Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja adalah :

$$Kd = (0,697)^2 \times 100\% = 0,4858 \times 100 \% = 48,58 \%$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten adalah 48,58 %.

2. Pengaruh Secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, maka dilakukan analisis koefisien determinasi secara simultan. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,697 ^a	,486	,459	,486	17,986	2	38	,000

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui nilai $R = 0,697$, maka nilai koefisien determinasi (K_d) = $(0,697)^2 \times 100\% = 0,4858 \times 100\% = 48,58\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh deskripsi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten secara simultan adalah 48,58 %, dan sisanya 51,42 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial dengan Uji t

Kriteria Pengujian :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig < (0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig > (0,05)$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil analisis uji hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15,294	6,591		2,320	,026
1 Deskripsi Kerja	,410	,147	,410	2,071	,000
Kompensasi	,703	,147	,704	4,775	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Primer diolah

Dengan jumlah responden (n) = 41 orang, tingkat signifikansi (α) = 5 %, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,0226$. Dari tabel 4.3 diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,071$ dan nilai $Sig = 0,00$. Pertama, untuk deskripsi kerja dan prestasi kerja, karena $t_{hitung} (2,071) > t_{tabel} (2,0226)$ dan nilai $Sig (0,00) < nilai (0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya deskripsi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya.

Kedua, untuk kompensasi dan prestasi kerja, diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,775$ dan nilai $Sig = 0,00$. Karena $t_{hitung} (4,775) > t_{tabel} (2,0226)$ dan nilai $Sig (0,00) < nilai (0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten. Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji Hipotesis Secara Simultan dengan Uji F

Kriteria Pengujian :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig < (0,05)$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig > (0,05)$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil analisis uji hipotesis secara simultan dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1950,532	2	975,266	17,986	,000 ^b
Residual	2060,543	38	54,225		
Total	4011,075	40			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Deskripsi Kerja

Dengan jumlah responden (n) = 41 orang, tingkat signifikansi (α) = 5 %, maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,24$. Dari tabel 4.4 diperoleh nilai $F_{hitung} = 17,986$ dan nilai Sig = 0,00. Karena $F_{hitung} (17,986) > F_{tabel} (3,24)$ dan nilai Sig (0,00) < nilai (α) (0,05) maka H_0 ditolak, artinya deskripsi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten. Dengan demikian hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa : Deskripsi kerja (uraian tugas) dan sistem kompensasi pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten termasuk kategori baik. Demikian pula dengan prestasi kerja karyawannya termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan ini khususnya manajemen sumber daya manusianya sudah baik.

Namun walaupun demikian, masih terdapat kelemahan-kelemahan yang harus mendapat perhatian dari pihak manajemen, antara lain : Untuk deskripsi kerja, mayoritas karyawan menganggap bahwa peralatan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan masih kurang, kemudian kenyamanan lingkungan kerja masih perlu dilakukan perbaikan, terutama

hubungan antara pimpinan dan bawahan. Selanjutnya untuk sistem kompensasi, sebagian besar karyawan menuntut untuk dilakukan perbaikan sistem pemberian insentif.

Jika mengacu pada hasil penelitian, manajemen perusahaan tersebut khususnya manajemen sumber daya manusia seharusnya sudah tidak ada masalah, karena uraian tugas dari masing-masing karyawan telah difahami dan bisa dilaksanakan oleh sebagian besar karyawannya, sistem kompensasi yang diterapkan telah dirasakan adil dan wajar oleh sebagian besar karyawannya, dan prestasi kerja karyawannya pun sudah tergolong tinggi. Akan tetapi, dalam kenyataannya sampai saat ini pihak pemilik dan direksi PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten masih sering menyampaikan kepada karyawannya bahwa perusahaan belum mampu memperoleh keuntungan yang optimal. Hal ini berarti kinerja perusahaan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten masih rendah.

Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik parsial maupun simultan. Dalam hal ini sudah jelas bahwa deskripsi kerja dan kompensasi merupakan salah satu alternatif dalam membangun sumber daya manusia untuk dapat bersaing di jaman era globalisasi seperti sekarang ini. Dengan deskripsi kerja yang baik dan penerapan kompensasi yang baik, karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Secara keilmuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian ini sejalan dengan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu. Setidaknya penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan

oleh Nurmala⁸⁾ (2006) dan Lubis⁹⁾ (2010), yang keduanya menyimpulkan bahwa deskripsi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Deskripsi kerja (uraian tugas) dan sistem kompensasi pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten termasuk kategori baik, serta prestasi kerja karyawan perusahaan ini termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan ini khususnya manajemen sumber daya manusianya sudah baik. Namun demikian, masih terdapat kelemahan-kelemahan yang harus mendapat perhatian dari pihak manajemen, antara lain : mayoritas karyawan menganggap bahwa peralatan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan masih

kurang, kemudian kenyamanan lingkungan kerja masih perlu dilakukan perbaikan, terutama hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta sebagian besar karyawan menuntut untuk dilakukan perbaikan sistem pemberian insentif.

2. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik parsial maupun simultan. Dalam hal ini sudah jelas bahwa deskripsi kerja dan kompensasi merupakan salah satu alternatif dalam membangun sumber daya manusia untuk dapat bersaing di jaman era globalisasi seperti sekarang ini. Dengan deskripsi kerja yang baik dan penerapan kompensasi yang baik, karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Veithzal Rivai, 2005. *Performance Appraisal*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
2. Hadari Nawawi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
3. Mathis, and Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
4. Grensing-Pophal, Lin. 2008. *Human Resource Book*. Prenada, Jakarta.
5. Malayu Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

6. B. Siswanto Sastrohadiwiryo, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
7. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
8. Nurmala. 2006. Pengaruh Deskripsi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM) Lhoksumawe – NAD. Tesis, Program Pasca Sarjana Jurusan Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara (Tidak Dipublikasi).
9. Anggia, Sari Lubis. 2010. Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra International, Tbk- AstraWorld. Skripsi, Fakultas Ekonomi USU (Tidak Dipublikasi).