

# Kebijakan **PUBLIK**

*Bersinergi Meretas Ilmu Mewujudkan Cita*

**PENGARUH ASSET GROWTH TERHADAP RETURN SAHAM PADA PERUSAHAAN  
REAL ESTATE AND PROPERTY DI BEI [1- 4]**

Oleh : Meriyana Dunga – Dosen FE Univ. Neg. Gorontalo

**PENGARUH PENGETAHUAN ANGGOTA DPRD TENTANG ANGGARAN TERHADAP KINERJA  
ANGGOTA DALAM PENGAWASAN APBD DENGAN PARTISIPASI MASYARAKAT,  
TRANSPARANSI KEBIJAKAN PUBLIK DAN PENGAWASAN EKSTERNAL  
SEBAGAI PEMODERASI [5-18]**

Oleh : Lukman Pakaya – Dosen Univ. Neg. Gorontalo

**DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEREMPUAN DAN KB KOTA GORONTALO [19-26]**

Oleh : Rusli Isa – Dosen Univ. Neg. Gorontalo

**MENYELARASKAN STRATEGI, TACTIC, DAN VALUE UNTUK BERADAPTASI DENGAN  
LINGKUNGAN BISNIS [27- 32]**

Oleh : Zulfiah K. Abdussamad – Dosen Univ. Neg. Gorontalo

**KUALITAS PELAYANAN DAN LOYALITAS KONSUMEN COFFEE SHOOP GORONTALO [33 - 36]**

Oleh : Djoko L. Radji – Dosen Univ. Neg. Gorontalo

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA SALESMEN SUATU STUDI PADA PT.  
ZANUR LINAS MANDIRI GORONTALO [37- 46]**

Oleh : Endi Rahman – Dosen Univ. Neg. Gorontalo

**EARNINGS MANAGEMENT : SUATU TELAH PUSTAKA  
[47- 58]**

Oleh : Dewi I. Hamin – Dosen Univ. Neg. Gorontalo

**MANAJEMEN USAHA KREATIF PEDAGANG KAKI LIMA DI KECAMATAN SELATAN KOTA  
GORONTALO [59 - 65]**

Oleh : Mughtar R. Ahmad – Dosen Univ. Neg. Gorontalo

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PELAKSANA  
PENYULUHAN PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KABUPATEN GORONTALO [66 - 76]**

Oleh : Irwan Yantu – Dosen Univ. Neg. Gorontalo

Diterbitkan Oleh  
Pusat Kajian Kebijakan Pembangunan  
[PK2P] Provinsi Gorontalo



# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA SALESMAN (Studi Kasus Pada PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo)

Oleh : Endi Rahman

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

## ABSTRAK

Kompensasi merupakan sumber kehidupan yang penting bagi setiap karyawan. Oleh karena itu dalam suatu sistem pengupahan perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan ini sangat diperhatikan dan merupakan hal yang sangat sensitif bagi karyawan. Untuk itu perlu diteliti seberapa besar pengaruh antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan prestasi kerja yang mereka hasilkan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner yang terstruktur dan wawancara langsung dengan responden yang dalam penelitian ini adalah salesman PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari obyek penelitian. Dimana data sekunder ini bisa diperoleh dengan melalui peneliti lain, buku-buku atau dokumen-dokumen dari obyek penelitian. Dalam pengujian variabel kompensasi terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  table untuk taraf signifikansi 5 % ( $0,026 < 1,771$ ). Berdasarkan penilaian tersebut, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Dari hasil pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja menggunakan koefisien regresi didapatkan nilai  $r$  hitung  $< r$  table baik untuk taraf signifikansi 5 % dan 1 % ( $0,0079 < 0,553 < 0,684$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh sangat rendah atau dapat dikatakan tidak signifikan terhadap variabel kompensasi prestasi kerja. Jika dilihat dari kesimpulan tersebut maka PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo akan bisa meningkatkan prestasi kerja sales dengan terus mengadakan perubahan dan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan pada variabel bebas system bonus. Mengingat variabel ini mempunyai daya tarik tersendiri bagi salesman.

Key Words : salesman, kompensasi, prestasi kerja, pengaruh

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapa pun sempurnanya aspek teknologi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi / perusahaan dapat terwujud. Oleh sebab itulah sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam proses industri, dan hal ini sesuai dengan kaidah-kaidah modern yang menempatkan manusia di atas faktor-faktor lain. Dengan semakin tajamnya tingkat persaingan khususnya pada bisnis otomotif yang ditunjukkan dengan masuknya merk-merk baru misalnya Kawasaki dan keadaan ekonomi yang lesu, maka dipandang perlu bagi PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo sebagai distributor Motor Kawasaki untuk mengupayakan karyawan yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan sadar akan kewajiban serta tanggung jawabnya sebagai karyawan. Hal tersebut penting sekali dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, peran serta pimpinan sangat diperlukan dalam memberikan motivasi (kompensasi) sehingga karyawan dapat berprestasi dalam bekerja. Prestasi kerja mempunyai arti yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, dan merupakan ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia.

Kompensasi merupakan sumber kehidupan yang penting bagi setiap karyawan. Oleh karena itu dalam suatu sistem pengupahan perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan ini sangat diperhatikan dan merupakan hal yang sangat sensitif bagi karyawan. Dimana tidak hanya memperhatikan besar kecilnya kompensasi tetapi juga membandingkan dengan kompensasi yang diterima rekan lain atau dengan perusahaan yang sejenis lainnya.

## **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja salesmen Motor Kawasaki pada PT. Zanur Lintas Mandiri Gorontalo dan seberapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui Faktor Kompensasi yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja salesman Motor Kawasaki pada PT. Zanur Lintas Mandiri Gorontalo

Adapun Manfaat Penelitian bagi pihak perusahaan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam upaya memperbaiki prestasi kerja salesman Motor Kawasaki pada PT. PT. Zanur Lintas Mandiri Gorontalo

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.**

Penilaian prestasi kerja menurut Dessler (2008:146), Manajemen Personalialia; "Merupakan langkah dimana dapat mengetahui sejauh mana efektifitas dalam mengangkat, menempatkan dan memotivasi pegawai dan apabila ada masalah yang teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah mengkomunikasikan kepada pegawai dan mengambil tindakan penyelamatan karier".

Sehubungan dengan prestasi kerja ini, Cielland dan As'ad ( 2005 : 58 ), Psikologi Industri dan Organisasi : menjelaskan bahwa tingkah laku manusia didorong oleh kebutuhan akan prestasi yang tinggi nampak sebagai berikut :

- a. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- b. Mencari feed back ( Umpan balik ) tentang perbuatannya.
- c. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Handoko ( 2003 : 144 ), "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Yang lebih lanjut juga dijelaskan bahwa kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang

Menurut Dessler ( 2008 : 128 ), Manajemen Personalialia, kompensasi pegawai secara langsung terdiri dari : Gaji / Upah dan insentif

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yaitu menggunakan analisis regresi linear sebagai metode analisisnya yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi terhadap motivasi kerja salesman. Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang dipakai adalah sebagai berikut :

- a. Survey Pendahuluan.

Penulis melakukan penelitian dan pengamatan secara umum dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak pimpinan atau yang mewakili dan semua pihak yang dirasa dapat mendukung hasil perolehan data.

b. Studi Lapangan.

Penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait, menyebarkan kuisioner dan melakukan pengamatan langsung di PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo

**Teknik Analisis Data.**

Untuk menguji koefisien korelasi yang ada pada sample untuk diberlakukan pada populasi di mana sample tersebut diambil. Terdapat tiga macam bentuk hubungan antar variabel, yaitu hubungan simetris, hubungan sebab akibat(kausal) dan hubungan interaktif (saling mempengaruhi).

**ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Karena jumlah salesmen yang dalam penelitian ini disebut sebagai populasi hanya berjumlah 13 orang / karyawan, maka semuanya dijadikan responden. Dari responden tersebut kemudian diadakan analisis berdasarkan karakteristiknya yang meliputi usia, tingkat pendidikan, status, lamanya masa kerja.

a. Usia

Tingkat usia akan menentukan bagaimana seseorang menanggapi besarnya kompensasi yang diterima. Karena biasanya semakin banyak, umur seseorang maka semakin banyak juga kebutuhannya. Dalam pengelompokan usia responden ini dikategorikan menjadi 4 (empat). Adapun distribusi jumlah responden, pada masing-masing kelompok umur seperti yang terlihat pada table. 1 berikut.

**TABEL. 1**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN USIANYA**

USIA	n	%
< 20 TAHUN	-	-
20 Th – 30 Th.	7	53.80 %
31 Th – 40 Th.	3	23.10 %
41 Th – 50 Th.	3	23.10 %
Total	13	100 %

Sumber : Data primer diolah

Distribusi responden berdasarkan usianya meliputi salesmen yang berusia di bawah 20 tahun sebanyak 0 % ( tidak ada ), salesmen yang berusia antara 20 30 tahun sebanyak 7 orang atau 53.8 %, sedangkan salesmen yang berusia antara 31 - 40 tahun 41 - 50 tahun masing - masing 3 orang atau 23.1 % dari seluruh salesmen yang ada. Jadi salesmen yang terbanyak berusia antara 20 - 30 tahun.

b. Pendidikan

**TABEL .2****DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**

Pendidikan	n	%
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	6	46.2 %
Diploma	4	30.7 %
Sarjana	3	23.1 %
Total	13	100 %

Sumber : Data primer diolah

Distribusi responden berdasarkan pendidikannya meliputi salesmen yang berpendidikan SD - SMP sebanyak 0 % (tidak ada), salesmen yang berpendidikan SMA sebanyak 6 orang atau 46.2 %, salesmen yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 30.7 % sedangkan salesmen yang berpendidikan sarjana sebanyak 3 orang. Jadi mayoritas salesmen yang ada berpendidikan SMA atau yang sederajat. Hal ini juga dikaitkan dengan kebijakan perusahaan perihal persyaratan penerimaan pegawai dimana PT. PT. Zanur Lintas Mandiri Gorontalo lebih menyukai alumni STM / SMK dan atau Diploma karena mereka akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan operasional salesmen Motor Kawasaki. Karena biasanya untuk alumni tingkat pendidikan sarjana, akan lebih mengejar jabatan-jabatan tertentu, sehingga sulit untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan sebagai salesmen.

c. Status :

**TABEL .3.****DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN STATUSNYA**

Status	n	%
Belum Menikah	5	38,5%
Menikah	8	61,5%
Total	13	100 %

Sumber : Data primer diolah

Distribusi responden berdasarkan statusnya meliputi salesmen yang belum menikah sebanyak 5 orang atau 38,5 % sedangkan yang sudah menikah berjumlah 8 salesmen atau 61,5 %. Hal ini kiranya juga harus menjadi bahan pertimbangan, karena tuntutan karyawan sebelum dan sesudah menikah akan lain. Jika hal itu tidak terpenuhi akan memacu mobilitas mereka untuk pindah ke tempat lain. Namun begitu juga sebaliknya, jika perusahaan dapat membuat suatu sistem kompensasi yang baik sehingga karyawan merasakan adanya keadilan di tempat kerjanya, loyalitas mereka akan meningkat.

d. Lamanya masa kerja

**TABEL .4**  
**DISTRIBUSI RESPONDEN BERDASARKAN LAMANYA MASA KERJA**

Masa Kerja	n	%
2-4 tahun	2	15,4%
4-6 tahun	5	38,5%
7-9 tahun	4	30,7%
10 tahun ke atas	2	15,4%
Total	13	100 %

Sumber : Data primer olahan

Distribusi responden berdasarkan masa kerjanya meliputi salesmen yang masa kerjanya 4 tahun sebanyak 2 orang atau 15,4 %, salesmen yang masa kerjanya 4 - 6 tahun sebanyak 5 orang atau 38,5 %, salesmen yang masa kerjanya 7 - 9 tahun sebanyak 4 orang atau 30.7 %, sedangkan salesmen yang masa kerjanya sudah 10 tahun ke atas sebanyak 2 orang atau 15,4 %. Distribusi berdasarkan masa kerjanya ini perlu dianalisis, karena semakin lama kerjanya, mereka akan menuntut gaji dan perhatian yang lebih besar dari perusahaan. Sehingga selain prestasi, perusahaan juga harus mempertimbangkan senioritas karyawan.

**Implementasi proses SDM untuk jangka panjang**

Untuk merencanakan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian target penjualan PT. PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo bisa melakukan rekrutmen tenaga penjualan (salesman). Hal tersebut kiranya harus dilakukan mengingat secara rata-rata target penjualan tidak pernah tercapai, yang berarti mengindikasikan bahwa target yang telah ditetapkan (dibebankan) kepada salesman terlalu tinggi. Padahal, untuk menentukan target (standar) perusahaan harus menetapkan pada suatu titik yang paling realistis artinya sangat mungkin untuk dicapai oleh salesman, tetapi tidak dengan mudah. Karena penentuan suatu target (standar) yang tidak mungkin dicapai justru membuat salesman tidak termotivasi untuk bekerja, namun sebaliknya yang terjadi, mereka akan bekerja malas-malasan karena tidak mungkin mampu mencapai target yang ditetapkan. Untuk itu dalam rangka merencanakan proses perencanaan SDM ada beberapa hal yang harus dilakukan yaitu:

1. Menentukan beban kerja karyawan ( salesmen )

Hal ini dilakukan dalam rangka menentukan kebutuhan jumlah tenaga kerja yang harus direkrut, yaitu dengan membagi target total penjualan PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo dengan rata-rata penjualan salesman dalam suatu periode, dengan. asumsi kendala yang dihadapi masing-masing salesman sama untuk masing-masing wilayah. Selama ini secara rata-rata hanya 75 % target yang tercapai. Sehingga dari total target penjualan selama setahun sebesar Rp. 84 milyar, hanya Rp. 63 milyar yang tercapai. Jadi rata-rata sumbangan salesman dalam pencapaian target adalah sebesar Rp. 4.846.153.946,- ( 63 milyar / 13 ). Oleh karena itu masih diperlukan tenaga sales (salesman), sebanyak 5 orang ( 25 % x 84 milyar Rp. 4.846.153.946,-) lagi untuk dapat mencapai target.

2. Rekrutmen kekurangan tenaga sales ( salesman )

Dalam mengadakan rekrutmen PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo bisa memanfaatkan tenaga kerja lulusan STM karena mereka akan lebih mudah mengenal berbagai jenis suku cadang sepeda motor jika dibandingkan yang lain. Jadi bisa efisien waktu untuk mengadakan training salesman.

### 3. Orientasi

Setelah proses penerimaan rekrutmen selesai maka bagi mereka kemudian dikenalkan terhadap produk suku cadang yang akan dijual rekan-rekan kerja serta atasan langsung, maupun tidak langsung dan juga pengenalan terhadap area kerja yang akan menjadi wilayah kerjanya. Kegiatan tersebut biasa disebut orientasi.

### 4. Training

Langkah selanjutnya adalah diberikan kesempatan untuk mengikuti training pelatihan secara intensif sebelum mereka benar-benar ditugaskan pada daerah kerjanya. Training tersebut dilakukan dengan mengikutkan karyawan baru lokakarya yang diadakan oleh lembaga-lembaga tertentu.

### 5. Penilaian prestasi

Selama masa kerjanya, PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo akan mengadakan evaluasi pada tiap periode (bulanan) dengan cara membandingkan antara kualitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam bentuk standar dengan penjualan aktual yang berhasil dicapai oleh salesman. Semakin mendekati target berarti semakin baik. Dan perlu diingat bahwa target (standar) ini juga harus selalu dievaluasi.

Diperoleh nilai  $r$  hitung lebih kecil dari pada nilai  $r$  tabel baik untuk tingkat kesalahan 5 % ataupun 1 % (  $0,0079 < 0,553$  dan  $0,0079 < 0,684$  ), maka dapat disimpulkan bahwa hubungannya sangat rendah. Nilai  $r^2 = 0,000062$  , hal tersebut berarti terdapat varian yang terjadi pada variabel prestasi kerja 0,0062 % dijelaskan oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,0079 \sqrt{13-2}}{\sqrt{1-(0,0079)^2}}$$

$$= \frac{0,026}{0,999}$$

$$= 0,026 \quad (t \text{ hitung} < t \text{ tabel})$$

$t$  tabel untuk kesalahan 5% ditemukan nilai 1,771; yang berarti  $t$  hitung lebih kecil dari pada  $t$  tabel sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  alternatif ditolak. Karena menurut pengamatan penulis di PT. Zanur Linas Mandiri Gorontalo walaupun salesman tidak puas dengan kompensasi yang diberikan, salesman tetap berusaha memburu target penjualan karena dia membutuhkan pekerjaan dan tidak ingin kehilangan pekerjaan itu.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Dalam pengujian variabel kompensasi terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  table untuk taraf signifikan 5 % ( $0,026 < 1,771$ ). Berdasarkan penilaian tersebut, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Dari hasil pengujian hubungan variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja menggunakan koefisien regresi didapatkan nilai  $r$  hitung  $< r$  table baik untuk taraf signifikan 5 % dan 1 % ( $0,0079 < 0,553 < 0,684$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat rendah atau tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap prestasi kerja.

### Saran-saran

Selama ini bisa dikatakan karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, meskipun demikian salesman tetap mencapai target penjualan karena salesman membutuhkan pekerjaan dan tidak ingin kehilangan pekerjaannya tetapi menurut pemantauan peneliti para salesman mengatakan kalau kompensasi diperbaiki maka mereka akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk meningkatkan prestasi. Jadi saran peneliti sebaiknya perusahaan memperbaiki system kompensasi yang diberikan pada salesman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2008. *Manajemen Personalialia*, Edisi Kesebelas, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Flippo, Edwin B, 2005. *Manajemen Personalialia*, Edisi Kesembilan, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gibson Ivancevich Donnely, 2006. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, Yogyakarta: BPFE.
- Manullang, 1981. *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- M. As'ad, (1981). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Liberty . Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S, 2005. *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Singaribum, Masri dan Effendi, Sofyan, 2004. *Metode Penelitian Survey*, Edisi Kedua, Yogyakarta : LP3ES.
- Sukarno, 2004. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta : Miswar.
- Sugiono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.