

PENGARUH KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

M. Farkhan Hidayatullah

Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan

Email : Farhanmhdd@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, educational level and individual characteristics on the work performance of employees of PT. Astra Internasional Tbk. – Toyota Sales Operation AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan either partially or simultaneously. The population in this study amounted to 317 people, and using the Slovin formula obtained a sample of 104 people. The analysis technique used is multiple linear regression.

The results showed that the style of compensation had a positive and significant effect on the work performance of the employees of PT. Astra Internasional Tbk. – Toyota Sales Operation AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. The level of education has a positive and significant effect on the work performance of employees at PT. Astra Internasional Tbk. – Toyota Sales Operation AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. Individual characteristics have no effect on employee performance at PT. Astra Internasional Tbk. – Toyota Sales Operation AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. Compensation, educational level and individual characteristics have a positive and significant effect on employee work performance at PT. Astra Internasional Tbk. – Toyota Sales Operation AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan.

Keywords: *Compensation, Education Level, Individual Characteristics, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang yang ada di dalamnya mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan harus mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat menyesuaikan dengan tingkat kebutuhannya. Mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu memberikan kompensasi, meningkatkan pendidikan karyawannya serta mengenal karakteristik individu karyawan yang mana merupakan salah satu cara efektif untuk menghadapi tantangan perusahaan. Prestasi kerja karyawan PT. Auto 2000 Cabang Sisingamangaraja belum optimal, berdasarkan standarisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan diantaranya pencapaian target *sales* yang mengalami naik turun dan tidak selalu tercapai setiap periodenya sesuai dengan target yang telah ditentukan. *Sales* adalah bagian dari suatu perusahaan yang kegiatannya menjual, memastikan produk yang terlihat ataupun yang tidak terlihat laku dengan harga yang sesuai dengan perencanaan awal yang sudah ditetapkan tetapi juga dengan persetujuan dan kesepakatan konsumen. Untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tentunya tidak begitu saja diperoleh perusahaan, perusahaan harus mampu

memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat menciptakan semangat dan gairah kerja karyawan agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dalam memberikan dorongan ini pihak perusahaan perlu memahami serta mengetahui kebutuhan karyawannya. Kebutuhan hidup para karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa mereka bekerja. Sebenarnya banyak faktor yang membuat prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan meningkat, salah satunya adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk kompensasi yang adil dan layak.

Dilihat dari sudut perusahaan, kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja, dan sebagai umpan baliknya bagi perusahaan adalah suatu prestasi kerja yang maksimal dari setiap karyawannya. Menurut Heneman (2012:208), kompensasi adalah salah satu faktor utama yang berperan aktif dalam berjalannya kegiatan perusahaan dimana tingkat kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan khususnya dalam pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menciptakan karyawan yang aktif dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan dengan baik. Permasalahan selama ini adalah kompensasi yang diterima *sales* terkait bonus berbeda antara satu dengan yang lainnya dikarenakan jenis *type* mobil yang dijual ke konsumen. Bonus atau insentif yang diberikan kepada *sales* atas penjualan mobil disesuaikan dengan *typenya*. Hal ini menyebabkan kecemburuan bagi *sales* yang hanya bisa menjual *type* mobil Calya, Avanza dan Sienta saja, akan tetapi tidak mampu menjual *type* mobil Alphart, Vellfire. Hal ini bisa mempengaruhi kinerja sales dalam menjual produk perusahaan sehingga mempengaruhi target penjualan yang dibebankan kepadanya. Menurunnya kinerja sales disebabkan penjualannya tidak pernah meningkat atau stabil yang berakibat kepada semangat dan gairah kerjanya menjadi rendah, bersikap apatis terhadap produk yang akan dijual serta tidak berupaya meningkatkan etos kerjanya.

Bentuk kompensasi yang diberikan dalam perusahaan ada dua yaitu kompensasi dalam bentuk finansial seperti gaji dan insentif, dan kompensasi dalam bentuk non finansial seperti tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan dan tunjangan keluarga. PT. Auto 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan berusaha memberikan kompensasi yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah agar mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi, seperti yang ada pada tabel 1.

Tabel 1. Kompensasi Yang Diterima Sales Setelah Mencapai Prestasi Kerja

| Departemen | Prestasi | | | |
|------------|--|--------|--------|----------------------|
| | Pencapaian Target | Target | Aktual | Kompensasi |
| Sales | Dilihat dari jumlah mobil yang terjual | 100 % | 110 % | 67 % Dari gaji Pokok |

Sumber : PT. Auto 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa kompensasi yang diberikan kepada *sales* yang mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 67% dari gaji. Kompensasi yang diterima *sales* di PT. Auto 2000 adalah gaji pokok, uang transport, tunjangan hari raya, cuti hari-hari besar, biaya operasional sehari-hari, uang makan dan upah lembur. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan Undang – undang, bonus, dan fasilitas perusahaan yang lengkap, ternyata bukan suatu jaminan bahwa karyawan akan berprestasi dalam pekerjaannya.

Selain kompensasi, maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah tingkat pendidikan karyawannya. Diharapkan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, target yang diperoleh bisa dicapai. Perusahaan juga lebih cenderung memilih karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin besar kemungkinan produktivitas kerja yang dimilikinya. PT. AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan tentu membutuhkan karyawan tingkat pendidikan yang lebih tinggi bagi karyawannya. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih besar untuk meningkatkan penjualan mobil di masa yang akan datang. Selain variabel kompensasi dan tingkat pendidikan,

terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan yaitu variabel karakteristik individu. Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola pikir yang bisa mempengaruhi perilakunya. Fenomena yang timbul dalam perusahaan adalah adanya perbedaan karakteristik individu karyawan bisa menimbulkan permasalahan apabila tidak ditangani dengan tepat dan cepat. Perbedaan yang sering terjadi adalah pemahaman tentang bagaimana memasarkan produk perusahaan yang berbeda type dan jenis mobil, sehingga hal ini disesuaikan tergantung karakter yang dimiliki *sales* tersebut. Perbedaan tersebut juga memberikan hasil yang berbeda pada tiap target yang diberikan. Perbedaan karakteristik individu di perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dengan cara mengembangkan karir dan memberikan pelatihan agar menciptakan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA KOMPENSASI

Menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Umar (2012:16), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Menurut Eka dan Subowo (2010:27), indikator-indikator untuk mengukur kompensasi adalah [1] 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 atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. [2] Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. [3] Tunjangan transportasi diberikan agar karyawan tidak kesulitan menjangkau kantor tempat mereka bekerja. Bentuknya dapat berupa alat transportasi umum seperti bus penjemput khusus karyawan atau berupa uang transportasi untuk keperluan pembelian bensin. Pemberiannya tentu berdasarkan kehadiran setiap karyawan, [4] Tunjangan ini diberikan agar karyawan dapat selalu mengusahakan kesehatan mereka. Dengan harapan karyawan dapat melakukan cek kesehatan lebih awal sehingga terhindar dari sakit yang lebih parah. Karyawan yang sehat adalah kunci produktivitas perusahaan yang stabil. Setiap perusahaan diwajibkan mendaftarkan semua karyawannya dalam program BPJS Kesehatan, [5] Tunjangan ini sangat umum bagi karyawan, baik karyawan pemerintahan maupun karyawan perusahaan swasta. Karena memang tunjangan jenis ini adalah salah satu komponen yang diwajibkan oleh pemerintah. Tunjangan keluarga adalah tunjangan bagi karyawan yang sudah menikah dan istri mereka tidak bekerja. Kemudian tunjangan anak adalah tunjangan bagi karyawan yang memiliki anak atau anak angkat berusia kurang dari 21 tahun dan belum memiliki penghasilan sendiri. Aturan mengenai tunjangan anak ini ada di PP Nomor 7 Tahun 1977. Tunjangan anak biasanya akan dibatasi hingga maksimal 3 anak.

Tingkat Pendidikan

Menurut Poewardaminto (2015:42), pendidikan dari segi bahasa berasal dari kata dasar didik, dan diberi awalan men, menjadi mendidik, yaitu kata kerja yang memelihara dan memberi latihan (ajaran). Pendidikan sebagai kata benda, berarti proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:263) menyatakan bahwa pendidikan berasal dari kata dasar didik (mendidik), yaitu memelihara dan memberi latihan (ajaran pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik. Indikator/pengukuran yang digunakan dalam mengukur tingkat pendidikan diadopsi dari Mahamit (2013:3) yang terdiri dari [1] Hasil dari pendidikan adalah suatu hasil nyata yang dicapai oleh seseorang dalam usaha menguasai kecakapan jasmani dan rohani di lingkungannya yang diwujudkan dalam bentuk kinerjanya. [2] Karakteristik individu adalah sebagai ciri atau gaya atau sifat dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan. [3] Pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal.

Karakteristik Individu

Menurut Rivai (2018:147) bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Adapun Sujak (2010:249) memberikan pengertian bahwa: Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhan nilai sikap dan minat. Dan perbedaan-perbedaan ini dibawa kedalam dunia kerja sehingga motivasi tiap individu juga bervariasi. Dan pendapat lainnya menjelaskan pendapat lebih rinci bahwa karakteristik individu antara lain terdiri dari umur, masa kerja, motif berprestasi dan pendidikan. Robbins (2012:69) menyebutkan indikator-indikator karakteristik individu ini meliputi [1] Kemampuan (*ability*) adalah kemampuan individu saat ini untuk melaksanakan tugas dalam sebuah pekerjaan. [2] Nilai (*value*) adalah mengandung elemen penilaian karena mengandung ide-ide individu tentang apa yang benar, baik atau apa yang diinginkan. [3] Sikap (*attitude*) adalah perilaku atau tingkah laku seseorang dalam melakukan interaksi dengan orang lain yang disertai dengan kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap tersebut. [4] Minat (*interest*) merupakan ketertarikan atau pun rasa suka lebih pada suatu hal atau pun kegiatan tanpa ada yang menyuruh. [5] Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik. [6] Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan.

Prestasi Kerja

Menurut Samsudin (2016:159) “Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi”. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Setiap perusahaan perlu mengadakan penilaian prestasi kerja yang sudah dicapai karyawannya. Penilaian ini berlaku bagi semua karyawan, untuk itu diperlukan penilaian yang obyektif. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan. Menurut Mangkunegara (2017:67), prestasi kerja itu dapat di definisikan sebagai : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Rofi (2012:4), pengukuran/Indikator yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja meliputi;

- 1) Kualitas kerja yang dihasilkan
- 2) Bekerja dengan rekan kerja,

3) Kecekatan mental.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara benar akan tercipta suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Kompensasi yang bervariasi baik yang bersifat materiil maupun yang non materiil sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Dimana kompensasi dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:89), kompensasi kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2018:1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dengan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sastrohadwiryono (2012:54), pendidikan apabila dikaitkan dengan pekerjaan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

Adapun tingkat pendidikan dapat berupa pendidikan formal dan non formal yang mana dapat mendukung pekerjaannya pada saat karyawan bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan akan menyebabkan karyawan dapat menggunakan metode kerja secara benar. Di samping itu, dengan dimilikinya pendidikan akan dapat membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, yang selanjutnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dkk (2014:1), Armawansyah dkk (2016:1) dan Kasmuni dkk (2016:1) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

H₂ : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu dengan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Thoah (2018:49), setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya.

Adapun menurut Rivai (2018:147) bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Adapun Sujak (2010:249) memberikan pengertian bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhan nilai sikap dan minat. Perbedaan-perbedaan ini dibawa kedalam dunia kerja sehingga motivasi tiap individu juga bervariasi. Ada pendapat lainnya menjelaskan lebih rinci bahwa karakteristik individu antara lain terdiri dari umur, masa kerja, motif berprestasi dan pendidikan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diinterpretasikan bahwa karakteristik individu merupakan gambaran suatu keadaan dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi, kedalam dunia kerja, dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rachim dkk (2015:1) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

H₃ : Karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan dan Karakteristik Individu dengan Prestasi Kerja Karyawan

Kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

Adapun tingkat pendidikan dapat berupa pendidikan formal dan non formal yang mana dapat mendukung pekerjaannya pada saat karyawan bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan akan menyebabkan karyawan dapat menggunakan metode kerja secara benar. Di samping itu, dengan dimilikinya pendidikan akan dapat membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, yang selanjutnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Sedangkan karakteristik individu merupakan gambaran suatu keadaan dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi, kedalam dunia kerja, dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2018:1) yang menyatakan bahwa kompensasi, tingkat pendidikan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

H₄ : Kompensasi, tingkat pendidikan dan karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:14), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan empiris kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2013:15) pendekatan kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel yang pada umumnya

dilakukan secara *random* untuk menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan.

Teknik Analisis Data Penelitian

Regresi Linier Berganda

Agar mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (kompensasi, tingkat pendidikan dan karakteristik individu) dengan variabel terikat (prestasi kerja karyawan), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

- Y = a + b₁X₁ + b₂X₂ + b₃X₃ + e
- Y = Prestasi kerja karyawan
- a = Konstanta
- b₁ – b₃ = Koefisien regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Tingkat pendidikan
- X₃ = Karakteristik individu
- e = *Standard Error*

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat. Nilai uji t statistik akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan α = 5 %.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yaitu kompensasi (X₁), tingkat pendidikan (X₂) dan karakteristik individu (X₃) terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan α = 5 %.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu kompensasi (X₁), tingkat pendidikan (X₂) dan karakteristik individu (X₃), sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y). Koefisien determinan (R²) berkisar antara nol sampai dengan satu (0 < R² < 1). Hal ini berarti bila R² = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R² mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 16,168 | 10.554 | |
| Kompensasi | ,478 | .142 | .333 |
| Tingkat pendidikan | ,377 | .186 | .216 |
| Karakteristik individu | ,009 | .104 | .009 |

Sumber : Data Diolah

$$Y = 16,168 + 0,478 X_1 + 0,377 X_2 + 0,009 X_3$$

- a. a = 16,168 atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel X₁ (kompensasi), X₂ (tingkat pendidikan) dan X₃ (karakteristik individu). Dalam hal ini jika

X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan 0 (nol) maka prestasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 16,168.

- b. $b_1 = 0,478$ untuk independen variabel X_1 (kompensasi) yang bertanda positif menunjukkan kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan akan menambah prestasi kerja karyawan sebesar 0,478 satuan.
- c. $b_2 = 0,377$ untuk independen variabel X_2 (tingkat pendidikan) yang bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan tingkat pendidikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah prestasi kerja karyawan sebesar 0,377 satuan.
- d. $b_3 = 0,009$ untuk independen variabel X_3 (karakteristik individu) yang bertanda positif menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu sebesar 1 satuan akan mengurangi jumlah prestasi kerja karyawan sebesar 0,009 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

| Model | t | Sig |
|------------------------|-------|------|
| (Constant) | 1,532 | .129 |
| Kompensasi | 3,370 | .001 |
| Tingkat pendidikan | 2,025 | .045 |
| Karakteristik individu | ,086 | .932 |

Sumber : Data Diolah

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $104 - 3 = 101$ dan taraf nyata 5% adalah 1,983. Nilai t hitung untuk X_1 ($3,370 > 1,983$) dan Sig ($0,001 < 0,05$), maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk nilai t hitung untuk X_2 ($2,025 > 1,983$) dan Sig ($0,045 < 0,05$), dengan demikian tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk nilai t hitung untuk X_3 ($0,086 < 1,983$) dan Sig ($0,932 > 0,05$), dengan demikian karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 1854,365 | 3 | 618,122 | 5,789 | .001 ^a |
| Residual | 10678,164 | 100 | 106,782 | | |
| Total | 12532,529 | 103 | | | |

Sumber : Data Diolah

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 5,789 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,789 > 3,09$) atau sig F $< 5\%$ ($0,001 < 0,05$). Artinya bahwa secara simultan variabel kompensasi, tingkat pendidikan dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

Uji Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,385 | ,148 | ,122 | 10,33352 |

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas, diperoleh *Adjusted R Square* adalah 0,148. Hal ini berarti 14,8% prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh X_1 (kompensasi), X_2 (tingkat pendidikan), dan X_3 (karakteristik individu) secara simultan dan sisanya sebesar 85,2% ditentukan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan.

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini disebabkan karena karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan. Bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tentu akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2018:1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Adapun tingkat pendidikan dapat berupa pendidikan formal dan non formal yang mana dapat mendukung pekerjaannya pada saat karyawan bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan akan menyebabkan karyawan dapat menggunakan metode kerja secara benar. Di samping itu, dengan dimilikinya pendidikan akan dapat membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, yang selanjutnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. tingkat dan keinginan karyawan sehingga tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin. Pemberian upah yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berprestasi, sehingga timbul motivasi kerja yang diharapkan dapat menghasilkan suatu hasil kerja maksimal.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dkk (2014:1), Armawansyah dkk (2016:1) dan Kasmuni dkk (2016:1) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan pendapat diatas dapat diinterpretasikan bahwa karakteristik individu merupakan gambaran suatu keadaan dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi, kedalam dunia kerja, dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atau pendapat Subyantoro (2012:11-19), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (ability), nilai, sikap (attitude) dan minat (interest) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rachim dkk (2015:1) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan dan Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Insentif yang diberikan kepada karyawan secara benar akan tercipta suatu motivasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat materiil maupun yang non materiil sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Dimana insentif dapat memberikan rangsangan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:89), Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang telah ditentukan. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan akan menyebabkan karyawan dapat menggunakan metode kerja secara benar. Di samping itu, dengan dimilikinya pendidikan akan dapat membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, yang selanjutnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Sedangkan karakteristik individu merupakan gambaran suatu keadaan dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi, kedalam dunia kerja, dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi.

Etzioni dalam Syamsir (2012 : 70) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi merupakan entitas (kesatuan) sosial berarti unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kasmuni dkk (2016), Iskandar (2018:1) yang menyatakan bahwa kompensasi, tingkat pendidikan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. Kompensasi, tingkat pendidikan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. AUTO 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. Prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh X_1 (kompensasi), X_2 (tingkat pendidikan), dan X_3 (karakteristik individu) sebesar 14,8.

Saran

Perusahaan perlu memberi perhatian kepada karyawan untuk peningkatan keterampilan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan serta mengupayakan perbaikan kesejahteraan karyawan, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga prestasi dapat dicapai dengan baik. Pihak manajemen diharapkan untuk terus mampu memberikan motivasi kerja karyawannya sehingga bisa berdampak terhadap produktivitasnya dan hal ini akan dapat meningkatkan potensi yang ada pada masing-masing individu yang ada di perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan, maka kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan. Dalam menentukan prestasi kerja karyawan, diharapkan karyawan yang pendidikan masih rendah didorong untuk meneruskan ke pendidikan yang lebih tinggi. Dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan perusahaan dapat lebih maju dan berkembang karena pola pikir karyawannya sudah maju ke depan terutama dalam pemasaran produknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah., S., Herman dan Idris, M. H. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar. *E-Library STIE YPBUP Bongaya* 2014
- Armawansyah, R., Susilo, H dan Mukzam, M. D. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 37 No. 2 Agustus 2016.
- Heneman, G. (2012). *Managing Personnel and Human Resources*, Illionis.
- Iskandar, Y. (2018). Analisis Pemberian Kompensasi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Mega Finance Cabang Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume VII, No. 03, September 2018 (Halaman 1-93)*. e-ISSN 2621-4199 p-ISSN 2302-4313.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012),
- Kasmuni, A., Minarsih, M. M dan Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Woodexindo Semarang. *Journal of Management* Vol.2 No.2 , Maret 2016.
- Mahamit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4,pp.936 –945.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Poewardaminto, W.J.S. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Rachim, N., Kusuma, A. R dan Sutadji, M. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform, Vol.3 No.4 , Oktober-Desember 2015*
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S P. (2012). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. 3 (1). 1 –21.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

- Sujak, A. (2010). *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.
- Thoha, M. (2018). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Aplikasi*, edisi Ketiga, Cetakan ke enam. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, H. (2017), *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.