

Pemberian Kompensasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Stasiun TVRI Sumsel

Heryati

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang
yatiheryati67@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada stasiun TVRI Sumsel. Masalah penelitian ini adalah apakah pemberian kompensasi berdampak pada kinerja pegawai stasiun TVRI Sumsel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai stasiun TVRI Sumsel yang berjumlah 157 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini didasarkan pada rumus Slovin sehingga responden terpilih sebanyak 60 orang pegawai. Data dikumpul dengan menggunakan kuesioner yang berupa pernyataan. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien kolerasi, koefisien determinasi dan uji t dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi t_{hitung} (10.111) lebih besar dari t_{tabel} (2,002), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai stasiun TVRI Sumsel. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,799. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,638 atau 63,8% dan sisanya 36,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompensasi dan Kinerja Pegawai.*

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung oleh sumber daya manusianya oleh karenanya segala sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan kinerja terbaik yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi atas apa yang dicapai karyawan atas kemajuan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, faktor kompensasi sangat berpengaruh bagi baik buruknya kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan

kompensasi yang sesuai dengan harapan para karyawan agar karyawan terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan. Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan tingkat prestasi kerja karyawan sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan prestasi yang dicapai masing-masing karyawan.

Stasiun TVRI Sumsel adalah perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Penyiaran Publik dibagian wilayah sumatera selatan. Stasiun TVRI Sumsel merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah Propinsi Sumatera Selatan. TVRI Sumsel didirikan pada tanggal 31 Januari 1974 dengan nama TVRI Palembang.

Berdasarkan hasil observasi pada karyawan Stasiun TVRI Sumsel, masalah Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang efektif karena tidak sesuai pemberian kompensasi terhadap prestasi

karyawan, sehingga karyawan Stasiun TVRI Sumsel, cenderung kurang bersemangat dalam bekerja, karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, sehingga mengakibatkan adanya penurunan kinerja kerja pada karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Stasiun TVRI Sumsel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Stasiun TVRI Sumsel. Selain itu penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat melihat apakah kompensasi yang diberikan berdampak positif terhadap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan hasil penelitian ini penting bagi atasan dan kebijakan perusahaan lebih lanjut.

B. KAJIAN TEORI

Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2016:218), kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016:219), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Begitu pula menurut J. Long dalam Sinambela (2016:219) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual

dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka berbagai macam bentuk, seperti ; bentuk pemberian uang, material dan fasilitas, dan dalam bentuk reward atau kenaikan jabatan.

Menurut Sinambela (2016:231) pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor ;

1. Kinerja dan produktivitas kerja
Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan itu dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kinerja pegawainya.
2. Kemampuan membayar
Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut.
3. Kesiediaan membayar
Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja
Banyak/sedikitnya tenaga kerja dipasar kerja akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
5. Serikat pekerja
Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2014:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Gilbert dalam Notoatmojo (2015:124) mengemukakan kinerja adalah apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan Menurut Maier dalam Notoatmojo (2015:124) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja/prestasi yang dapat dicapai seseorang (individu) atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2014:85) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
2. Standar, mempunyai arti penting

karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai dimasa yang akan datang.

3. Umpan Balik, melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan
4. Alat atau Supra Sarana, untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Alat atau sarana, merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
5. Kompetisi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetisi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang yang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
6. Motif, merupakan alat atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

C. METODE PENELITIAN

Definisi operasional Variabel

Tabel 1. Devinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016:219)	1. Kinerja 2. Kemampuan Membayar 3. Asuransi 4. Fasilitas Kantor 5. Tunjangan Sinambela (2016:231)

3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Wibowo (2014:47)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetisi 6. Peluang Wibowo (2014:45)
----	----------------------	---	---

D. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada.

E. POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini berjumlah 157 orang Pegawai tetap, maka populasi sebanyak 157 orang.

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi pegawai sebanyak 157 orang pegawai, maka peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel. Jumlah sampel yang didapatkan dari perhitungan rumus slovin tersebut berjumlah 61 orang pegawai.

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Kuosioner, merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hala-hal atau variabel yang berupa catatan. Buku-buku, majalah, dokumen peraturan-peraturan, notulen rapat catatan harian dan sebagainya.

Teknik Uji Coba Instrumen Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016:143) uji Validitas berasasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukuranya. Kuosioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuosioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur dalam suatu kuosioner. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated* item-total correlations (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan (r_{tabel}). jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut valid. dan apabila jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016:154) uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji konstitensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran di ulang. Instrumen kuosioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga pengukuran tidak konsisten. Pengukuran realibilitas di lakukan dengan cara one shot atau

pengukuran sekali saja. Pengukuran butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisioner pada respondent, kemudian hasil skornya di ukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS versi 22, dengan fasilitas *cronboach alpa* (α). Suatu konstruk atau variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai *cronboach alpa* > 0.06.

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:119) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regrecy, nilai residual memiliki distrubusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *Probability plot*.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Serderhana

Menurut Sugiyono (2014:270) analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel dependent, bila nilai variabel independent di rubah-rubah atau ditarik-turunkan. Manfaat dari hasil anaisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan peningkatan variabel independet dapat dilakukan peningkatan variable independent atau tidak. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sugiyono (2014:276) analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variable. Sedangkan Siregar (2013:338) mendefinisikan

koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang di berikan oleh sebuah variabel atau lebih X (Bebas) terhadap variabel Y (Terikat).

Pengujian Hipotesis

Menurut Priyatno (2016:121) menjelaskan uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

H. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Kompensasi

Butir	Skor Total		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.636	0.254	Valid
2	0.522	0.254	Valid
3	0.684	0.254	Valid
4	0.607	0.254	Valid
5	0.580	0.254	Valid
6	0.689	0.254	Valid
7	0.820	0.254	Valid
8	0.801	0.254	Valid
9	0.837	0.254	Valid
10	0.801	0.254	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

Dari hasil perhitungan untuk variabel kompensasi dari 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r_{hitung} semuanya lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari kompensasi adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai

Butir	Skor Total		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.727	0.254	Valid
2	0.736	0.254	Valid
3	0.841	0.254	Valid
4	0.526	0.254	Valid
5	0.586	0.254	Valid
6	0.688	0.254	Valid
7	0.704	0.254	Valid
8	0.727	0.254	Valid

9	0.736	0.254	Valid
10	0.841	0.254	Valid
11	0.381	0.254	Valid
12	0.367	0.254	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

Dari hasil perhitungan untuk variabel kinerja pegawai dari 12 butir pertanyaan diperoleh nilai r_{hitung} semuanya lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari kinerja pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

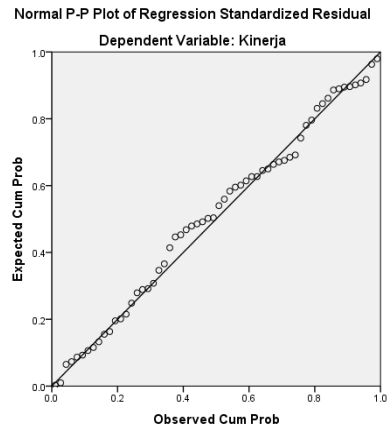
Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	0,880	Reliabel
Kinerja (Y)	0,880	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel di atas pada variabel kompensasi 0,880, kemudian pada variabel kinerja didapat nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,880, karena kedua hasil menunjukkan angka lebih dari 0,60

maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Uji Normalitas



Gambar 1. Pengujian Normalitas

Hasil pengujian pada gambar menunjukkan bahwa titik – titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Tanggapan Responden

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Butir	Kategori (%)					Total
	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	36.7	51.7	11.7	-	-	100
2	41.7	51.7	3.3	3.3	-	100
3	48.3	36.7	11.7	3.3	-	100
4	26.7	45.0	23.3	5.0	-	100
5	36.7	46.7	10.0	6.7	-	100
6	20.0	50.0	25.0	5.0	-	100
7	21.7	40.0	30.0	8.3	-	100
8	35.0	53.3	11.7	-	-	100
9	21.7	40.0	30.0	8.3	-	100
10	35.0	53.3	11.7	-	-	100
Rata-rata	32,35	46,84	16,84	3,99	-	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan yang disebar ke responden diperoleh rata-rata keseluruhan adalah 32,35% responden menjawab sangat setuju,

46,84% responden menjawab setuju, 16,84% menjawab ragu-ragu, 3,99% menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja

di stasiun TVRI Sumsel kompensasi yang diterima sudah baik dan sesuai dengan harapan karyawan.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Butir	Kategori (%)					Total
	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1	30.0	56.7	6.7	6.7	-	100
2	23.3	61.7	10.0	5.0	-	100
3	25.0	46.7	20.0	8.3	-	100
4	63.3	31.7	5.0	-	-	100
5	33.3	50.0	13.3	3.3	-	100
6	25.0	30.0	30.0	15.0	-	100
7	25.0	36.7	25.0	13.3	-	100
8	30.0	56.7	6.7	6.7	-	100
9	23.3	61.7	10.0	5.0	-	100
10	25.0	46.7	20.0	8.3	-	100
11	16.7	55.0	25.0	3.3	-	100
12	30.0	40.0	26.7	3.3	-	100
Rata-rata	29.16	47.80	16.53	6.52	-	100

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 12 butir pertanyaan yang disebarakan ke responden diperoleh rata-rata keseluruhan adalah 29,16% responden menjawab sangat setuju, 47,80% responden menjawab setuju, 16,53% menjawab ragu-ragu, 6,52% menjawab tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di stasiun TVRI Sumsel kinerjanya sudah baik dan sesuai dengan harapan pimpinan.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.752	.324	
Kompensasi	.796	.079	.799

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil perhitungan pada tabel diatas (*coefficients*) diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 0,752 + 0,796X + e$. Nilai konstanta sebesar 0,752 berarti setiap perubahan atau pengurangan satu satuan skor kompensasi akan

merubah atau mengurangi skor kinerja pegawai sebesar 0,752.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.799 ^a	.638	.632

Sumber : Data Primer diolah 2019

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai R sebesar 0,799 berarti pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kuat. Maksudnya jika ada peningkatan kompensasi, maka diikuti juga dengan peningkatan kinerja pegawai (Y). Begitu pula sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi R² yang diperoleh adalah sebesar sebesar 0,638, hal ini berarti kompensasi memberikan sumbangan sebesar 63,8% terhadap kinerja pegawai (Y) pada Stasiun TVRI Sumberl, sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Variabel	t	Sig.
Kompensasi	10.111	.000

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} (10,111) > nilai t_{tabel} (2,002), maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Stasiun TVRI Sumsel.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Stasiun TVRI SUMSEL. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Stasiun TVRI SUMSEL Hasil tersebut diperoleh dari analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 0,752 + 0,796X$.

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t variabel Kompensasi (X) diperoleh nilai t_{hitung} 10,111 > t_{tabel} (2,002) artinya, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Stasiun TVRI SUMSEL. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2012, Santoso (2015) dan Anoki Herdian Dito (2010) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas

kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Penggabean, 2011). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2016:218), menyatakan kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh pegawai yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka pegawai akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha instansi.

I. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data yang telah dilakukan pada Stasiun TVRI sumsel peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila kompensasi yang diterima oleh pegawai Stasiun TVRI sumsel baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

2) Saran

Penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang diharapkan

dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan.

- a. Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai dan juga perusahaan perlu memberikan bonus yang menarik bagi pegawai sehingga pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya.
- b. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah variable penelitian untuk mengetahui variable lain yang mempengaruhi kinerja dan kompensasi, seperti motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke 4. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Notoatmodjo, Soekijo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis dan Pengelolanaanya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 20. Bandung : CV. Alfabeta
- Penggabean, Mutiara. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Wulandari, Noviana. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor UPTD Balai Telkom Dinas Pendidikan*. Skripsi FE Universitas PGRI Palembang.
- Santoso, Irvan. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Kantor Walikota Palembang*. Skripsi FE Universitas PGRI Palembang.
- Anoki Herdian Dito. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.