

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN *SELF ESTEEM* SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Perusahaan Perkebunan di Provinsi Bengkulu)**

Aan Shar

Herry Novrianda

Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

Abstract: *The objective of this research is to test the effect of compensation toward employee performance with self esteem as intervening variable. This study is a descriptive research which aims to clarify the relationship or influence that exist between the variables studied. The type of data used a primary data that is collected from questionnaires. Respondents of this study is the employees of plantation company in Bengkulu Province as many 196 people were taken with the judgemental (purposive sampling) technique. The methods of data analysis used are descriptive analysis by using the mean, frequency distribution table and regression analysis. The based on result of analysis, obtained result that: 1). Compensation has a positive and significant effect on the employee's self esteem. This means that the higher the employee's compensation, the employee self esteem will also be higher; 2). Compensation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the employee's compensation the employee's performance will also be better; 3). Self esteem has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the self esteem of an employee the employee performance is also better; And 4). Compensation affects employee performance with self esteem as intervening variable, but direct influence is greater than indirect influence. This means that self esteem serves only as a partial mediation variable only.*

Keywords: *compensation, performance, self esteem.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam aktivitas organisasi/ perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah banyak digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi/ perusahaan. Martoyo (2000), menyatakan bahwa kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam

pencapaian-pencapaian tujuan organisasi, baik terhadap *performance*, *profit* maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/ perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan (Ardana dkk., 2012). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir (Khan *et al.*, 2011). Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan baik secara internal-eksternal maupun individu bagi karyawan serta meningkatkan kinerja dari karyawan (Mathis dan Jackson, 2009). Penelitian yang dilakukan Aktar *et al* (2011), Sukmawati (2008) serta Febriani dan Indrawati (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kompensasi. Selain itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi gaji (Gardner *et al.*, 2004) serta menerapkan strategi inovasi menggunakan persentase yang tinggi dari kompensasi bonus (Wheatley dan Doty, 2010).

Perusahaan dalam membebaskan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan *self esteem*. *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Engko, 2008). Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki 2003). Jadi dapat dipahami bahwa seorang karyawan dalam suatu perusahaan dengan *self esteem* yang tinggi akan semakin tinggi pula kinerjanya dan juga sebaliknya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada perusahaan-perusahaan perkebunan di Provinsi Bengkulu, fenomena yang terjadi pada karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik dalam bekerja hal ini terlihat dari kualitas kerja dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meskipun begitu permasalahan yang ada yaitu ketepatan waktu kerja karyawan karena masih adanya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan/ tugas dan memberikan pelayanan kepada konsumen/ pemasok kurang tepat waktu. Hal tersebut disebabkan karena karyawan masih ada yang merasa terdapat kesenjangan dalam pemberian kompensasi seperti tunjangan kesehatan yang diterima karyawan dibatasi dan hanya menerima asuransi tenaga kerja, itu juga khusus untuk pegawai tetap. Dengan adanya kesenjangan dalam pemberian kompensasi tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi keyakinan diri (*self esteem*) karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) dalam arti yang sederhana adalah prestasi kerja (Wasistiono, 2002). Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Cokroaminoto (2007), pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkat kerja tertentu.

Menurut Dessler (2006) indikasi kinerja karyawan adalah: 1). Kualitas kerja; mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau margin kesalahan yang dilakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan; 2). Kuantitas kerja yaitu kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja; 3). Kehadiran dan ketetapan waktu; bagaimana karyawan datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya; 4). Tanggung jawab; bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima; 5). Ketepatan waktu kerja; ketepatan waktu yang dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan; serta 6). Kerja sama; bagaimana karyawan dituntut untuk bekerja sama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan, segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2008), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan (Ardana, dkk., 2012). Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan baik secara internal-eksternal maupun individu bagi karyawan serta meningkatkan kinerja dari karyawan (Mathis dan Jackson, 2009).

Menurut Umar (2007), ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: 1). Gaji adalah imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh; 2). Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu; 3). Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja; 4). Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti; serta 5). Tunjangan merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

3. Self Esteem

Self Esteem (harga diri) adalah salah satu aspek kepribadian yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu. *Self Esteem* didefinisikan sebagai suatu tingkat individu dari perasaan suka atau tidak suka atas dirinya sendiri dan sejauh mana mereka berpikir bahwa mereka layak atau tidak layak sebagai pribadi mereka (Robbins dan Judge, 2007). *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Engko, 2008). Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki 2003). Jadi dapat dipahami bahwa *self esteem* adalah *personal judgement* dari suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan dengan *self esteem* yang tinggi akan semakin tinggi pula kinerjanya dan juga sebaliknya.

Coopersmith (1998) menyebutkan terdapat empat aspek dalam *Self esteem* individu. Aspek-aspek tersebut yaitu: 1). Kekuatan (*Power*) menunjukkan pada adanya kemampuan seseorang untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku dan mendapat pengakuan atas tingkah laku tersebut dari orang lain; 2). Keberartian (*Significance*) menunjukkan pada kepedulian, perhatian, afeksi dan ekspresi cinta yang di terima oleh seseorang dari orang lain yang menunjukkan adanya penerimaan dan popularitas individu dari lingkungan sosial; 3). Kebajikan (*Virtue*) menunjukkan suatu ketaatan untuk mengikuti standar moral dan etika serta agama dimana individu akan menjauhi tingkah laku yang harus di hindari dan melakukan tingkah laku yang di izinkan oleh moral, etika dan agama; serta 4). Kemampuan (*Competence*) menunjukkan suatu performasi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai prestasi (*need of achievement*) diman level dan tugas-tugas tersebut tergantung pada variasi usia seseorang.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *descriptive research*. *Descriptive research* bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh yang terdapat di antara variabel-variabel yang diteliti (Malhotra, 2010). Pengolahan data dilakukan dengan metode statistik menggunakan SPSS *for windows*.

2. Defenisi Operasional

- Kinerja Karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konstruk ini diukur melalui indikator kinerja karyawan yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketetapan waktu, tanggung jawab, ketepatan waktu kerja serta kerja sama.

- Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Konstruk ini diukur melalui indikator yang meliputi gaji, insentif, bonus, asuransi dan tunjangan.

- *Self esteem* yaitu suatu tingkat individu karyawan dari perasaan suka atau tidak suka atas dirinya sendiri dan sejauh mana karyawan tersebut berpikir bahwa mereka layak atau tidak layak sebagai pribadi mereka. Konstruk ini diukur melalui indikator yang meliputi kekuatan (*power*), keberartian (*significance*), kebajikan (*virtue*) serta kemampuan (*competence*).

3. Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan perkebunan di Provinsi Bengkulu. Sejauh ini belum ada data akurat yang dapat menyebutkan jumlah seluruh karyawan perusahaan perkebunan di Provinsi Bengkulu. Oleh karena itu, besarnya populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan masuk dalam kategori *non probability sampling*, maka teknik pengambilan sampel *non probabilitas* yang dipilih adalah teknik *judgemental (purposive)*. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa hanya sampel yang memiliki unsur tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang akan diambil sebagai sampel (Black & Champion, 2001). Responden dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 196 responden (karyawan). Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan cara menemui responden (karyawan) yang ada di perusahaan-perusahaan perkebunan di Provinsi Bengkulu atau pada saat jam kerja mereka.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data sekunder dan primer. Data sekunder diperoleh melalui buku, artikel-artikel, situs-situs *online* mengenai variabel penelitian dan jurnal. Sedangkan data primer didapat melalui penyebaran kuisisioner secara langsung dengan cara menemui responden (karyawan) yang ada di perusahaan-perusahaan perkebunan di Provinsi Bengkulu atau pada saat jam kerja mereka. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, setiap

jawaban atas pertanyaan dikuesioner yang diajukan pada responden diberi skor. Format kuesioner dirancang dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS); 2 Tidak Setuju (TS); 3 Cukup Setuju (CS); 4 Setuju (S); dan 5 Sangat Setuju (SS).

5. Metode Analisis

Data yang terkumpul melalui penyebaran kusioner, peneliti melakukan tabulasi frekuensi, untuk mengukur perilaku responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Data ini dibuat untuk memperoleh informasi dan gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian data yang terkumpul dari kuesioner diolah dengan menggunakan SPSS *for windows*.

- Uji Validitas

Uji validitas merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin di ukur, keabsahan berkaitan dengan ketepatan dari prosedur pengukuran. Kriteria uji validitas menggunakan derajat kebebasan ($n - 2$) dan $\alpha = 0.05$, maka apabila $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$, berarti item tersebut valid. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Nilai r tabel yang digunakan berdasarkan tingkat keyakinan pada $\alpha = 0.05$ sebesar 0.14. Hasil koefisien korelasi yang dihasilkan dari setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini semuanya lebih besar r -tabel 0.14. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian adalah valid.

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengukuran *Cronbach's Alpha*, dimana nilainya harus lebih dari 0.6 (> 0.6) yang menunjukkan data konsisten dan layak untuk diproses lebih lanjut (Hair *et al.*, 2010), Hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0.882	Reliabel
2	Kompensasi	0.903	Reliabel
3	<i>Self esteem</i>	0.685	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2017, data di olah

Berdasarkan Tabel 1 tersebut diketahui bahawa koefisien *cronbach's alpha* variabel penelitian seluruhnya lebih besar dari nilai 0.60, yang bearti bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel (handal).

- Analisis Regresi

Metode regresi yang digunakan disesuaikan dengan model penelitian yang telah dibentuk yaitu metode regresi multivariat. Secara matematis, persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Tahap Pertama: } Y = a + \beta X$$

$$\text{Tahap Kedua : } Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

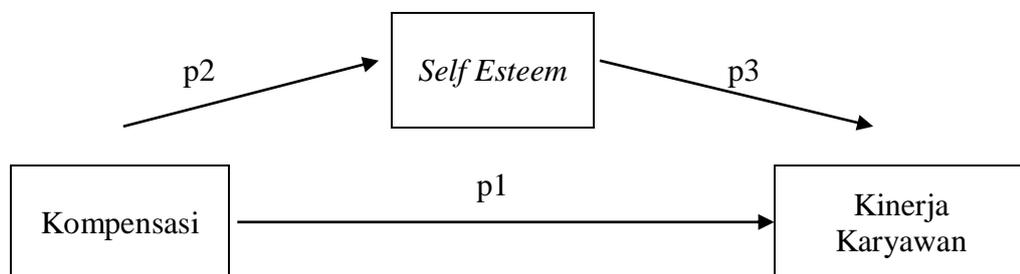
Pada penelitian ini dilakukan 2 kali/ tahap analisis regresi. Pertama, untuk melihat pengaruh antara variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat *self esteem*. Kedua, untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (kompensasi dan *self esteem*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Proses perhitungan statistika dilakukan menggunakan SPSS *for windows*. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2) dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006).

Rumusan hipotesis H_0 dan H_1 :

H_0 : R = Tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1 \neq R$ = Ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selanjutnya adalah regresi berganda diperluas dengan *path analysis*. Model yang akan di uji dalam penelitian ini adalah:



Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Setiap nilai p menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan bahwa kompensasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja karyawan (p_1). Namun demikian kompensasi yang mempunyai hubungan tidak langsung ke kinerja karyawan yaitu dari kompensasi ke *self esteem* (p_2) kemudian ke kinerja karyawan (p_3). Koefisien jalur dihitung dengan menyesuaikan persamaan struktural diatas yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Nilai koefisien *standardized* beta pada persamaan regresi sebelumnya pada jalur persamaan masing-masing. Apabila beta pada persamaan positif dan signifikan (pada 0.05), berarti kompensasi berpengaruh langsung ke kinerja karyawan serta dapat pula berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *self esteem* sebagai variabel *intervening*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3.94 (baik), variabel kompensasi sebesar 3.89 (baik), dan variabel *self esteem* sebesar 3.82 (baik). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dari pihak perusahaan sesuai dengan keinginan karyawan dan *self esteem* yang dimiliki karyawannya baik sehingga kinerja mereka pun baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pihak perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu harus mempertahankan dan dapat meningkatkan lagi pemberian kompensasi serta *self esteem* yang dimiliki karyawannya sehingga kinerja karyawannya akan lebih baik lagi. Jika dilihat dari hasil rata-rata indikator pada variabel penelitian yang mendapatkan nilai rata-rata terendah secara keseluruhan, maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawannya, yaitu 1). Lebih memperhatikan lagi tunjangan yang diberikan kepada karyawan-karyawannya dan tentunya dalam pemberian kompensasi tersebut harus sesuai dengan peraturan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan/ organisasi serta perundang-undangan; dan 2). Lebih memperhatikan dan terus berusaha lagi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatur dan mengontrol perilakunya dalam lingkungan kerja dengan cara memberikan pemahaman psikologis mengenai berperilaku yang baik melalui pemberian pelatihan, pendidikan dan pemahaman mengenai norma-norma sosial yang berlaku pada saat ini sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

2. Hasil Analisis Regresi Linier

Pada penelitian ini dilakukan 2 kali/ tahap analisis regresi. Pertama, untuk melihat pengaruh antara variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat *self esteem*. Kedua, untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (kompensasi dan *self esteem*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut ini disajikan hasil regresi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Tahap Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.561	2.370		3.613	.000
Compensation	.663	.047	.714	14.210	.000

a. Dependent Variable: Self Esteem

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Pada Tabel 2, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0.05$, yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap *self esteem* karyawan. Dari Tabel 2, juga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.561 + 0.663X$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap *self esteem* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.663 yang bermakna bahwa jika semakin tinggi kompensasi karyawan maka *self esteem* karyawan juga akan semakin tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Tahap Kedua
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.450	2.826		3.698	.000
	Compensation	.483	.077	.445	6.275	.000
	Self Esteem	.391	.083	.335	4.714	.000

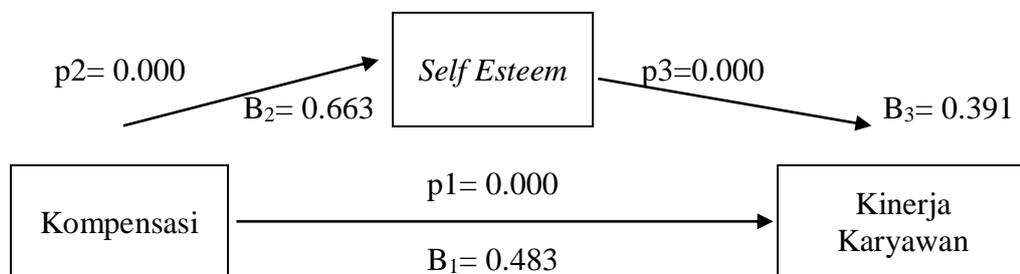
a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Pada Tabel 3, diketahui bahwa variabel kompensasi dan *self esteem* sama-sama memiliki nilai probabilitas (sig) $0.000 < \alpha 0.05$, yang berarti bahwa variabel kompensasi dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dari Tabel 3, juga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.450 + 0.483X_1 + 0.391X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi dan *self esteem* sama-sama positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan *self esteem* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi masing-masing variabel sebesar 0.483 dan 0.391, yang bermakna bahwa jika semakin tinggi kompensasi karyawan maka kinerja karyawan semakin baik dan semakin tinggi *self esteem* maka kinerja karyawan juga semakin baik. Selanjutnya adalah hasil regresi yang ada pada Tabel 2 dan Tabel 3 diperluas dengan *path analysis*. Model yang akan di uji dalam penelitian ini adalah:



Berdasarkan model penelitian di atas, dilihat dari nilai koefisien beta pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh langsungnya sebesar 0.483. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah $0.663 \times 0.391 = 0.259233$. Dengan demikian, diketahui nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, maka variabel *self esteem* hanya berfungsi sebagai variabel mediasi parsial saja. Yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *self esteem* sebagai variabel *intervening* dengan nilai probabilitas (sig) atau signifikansi $t = 0.000 < \alpha 0.05$.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Self Esteem*

Kompensasi merupakan, segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Hasibuan (2005), 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. Oleh karena itu pihak perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dan adil bagi seluruh karyawannya, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan adil membuat seorang karyawan memiliki keyakinan yang kuat bahwa sanggup menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Maka dengan demikian pemberian kompensasi yang sesuai dan adil dapat meningkatkan *self esteem* seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self esteem* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.663 dan nilai probabilitas (sig.) $0.000 < \alpha 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi karyawan maka *self esteem* karyawan juga akan semakin tinggi. Menurut Simamora (2006), Tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, stratus, harga diri, dan sikap karyawan terhadap organisasi. Akan tetapi yang perlu dipahami bahwa kondisi *self esteem* seseorang tidaklah selalu dalam posisi *strong* atau selalu *weak*. *Self esteem* dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi, kondisi diri dan lingkungan yang dihadapinya.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat jangka panjang dan pendek perusahaan karena kompensasi berfungsi dan bertujuan untuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan (Ardana, dkk, 2012). Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir (Khan *et al.*, 2011). Kompensasi juga bermanfaat untuk meningkatkan keadilan baik secara internal-eksternal maupun individu bagi karyawan serta meningkatkan kinerja dari karyawan (Mathis dan Jackson, 2009). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.483 dan nilai probabilitas (sig.) $0.000 < \alpha 0.05$, yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi karyawan maka kinerja karyawan semakin baik. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Aktar *et al* (2011), Sukmawati (2008) serta Febriani dan Indrawati (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kompensasi. Selain itu, kompensasi yang diberikan rendah atau tidak sesuai dengan

keinginan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga rendah, jika kompensasi yang mereka dapatkan juga tinggi, maka kinerja yang mereka hasilkan juga tinggi (Fridawati, 2017). Serta kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi gaji (Gardner *et al.*, 2004).

3. Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Engko, 2008). Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki 2003). Jadi dapat dipahami bahwa seorang karyawan dalam suatu perusahaan dengan *self esteem* yang tinggi akan semakin tinggi pula kinerjanya dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Artinya *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.391 dan nilai probabilitas (sig.) $0.000 < \alpha 0.05$. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Gardner *et al* (2004), yang menyatakan bahwa semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan maka akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Engko (2008) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self esteem* terhadap kinerja individual.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Esteem* Sebagai Variabel *Intervening*

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban perusahaan akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab (Simanjuntak, 2005). Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap karyawan memiliki keyakinan yang kuat bahwa sanggup menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. *Self esteem* meliputi dua aspek, yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri (Rahmania dan Yuniar, 2012). Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggungjawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual (Gusnetti, 2014). Orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil (Sapariyah, 2011). Semakin tinggi *self esteem* maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner dan Kinicki, 2003). Berdasarkan hasil pengujian variabel *intervening* menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *self esteem* sebagai variabel *intervening* dengan nilai probabilitas (sig) atau signifikansi $t = 0.000 < \alpha 0.05$, tetapi *self esteem* hanya berfungsi sebagai variabel mediasi parsial saja, hal ini disebabkan karena pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih besar yaitu 0.483 daripada melalui *self esteem* yaitu sebesar 0.259233. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gardner *et al* (2004), yang menyatakan bahwa *self esteem* dapat memediasi pengaruh antara kompensasi gaji

terhadap kinerja. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis kinerja karyawan tidak perlu terganggu oleh masalah sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Rivai, 2005).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self esteem* karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi karyawan maka *self esteem* karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
3. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *self esteem* sebagai variabel *intervening*, tetapi pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya. Artinya *self esteem* hanya berfungsi sebagai variabel mediasi parsial saja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan berkaitan dengan hasil penelitian yakni kompensasi dan *self esteem* merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Ada beberapa hal yang diharapkan untuk dapat dilakukan oleh pihak perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya yaitu:

1. Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu pada karyawannya sudah baik, oleh karena itu pihak perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu diharapkan dapat mempertahankan/ meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawannya seperti lebih memperhatikan lagi tunjangan yang diterima karyawannya dan tentunya dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan/ organisasi serta perundang-undangan. Sehingga dengan demikian karyawan oleh

- pihak perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu tersebut akan selalu merasa dihargai dan memiliki keyakinan pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tentu saja akan mencapai tingkat kinerja diinginkan.
2. *Self esteem* karyawan perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu juga sudah baik, oleh karena itu kedepan diharapkan pihak perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu dapat mempertahankan/ meningkatkan lagi *self esteem* karyawannya seperti lebih memperhatikan dan terus berusaha lagi untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatur dan mengontrol perilakunya dalam lingkungan kerja dengan cara memberikan pemahaman psikologis mengenai berperilaku yang baik melalui pemberian pelatihan, pendidikan dan pemahaman mengenai norma-norma sosial yang berlaku pada saat ini sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.
 3. Pada umumnya kinerja karyawan perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu sudah baik. Hal tersebut harus dipertahankan/ ditingkatkan lagi karena kinerja karyawan tersebut bersifat tidak konstan (tidak tetap) artinya, dapat berubah dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu diharapkan pihak perusahaan perkebunan yang ada di Provinsi Bengkulu selalu menciptakan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti peningkatan pemberian kompensasi dan *self esteem* karyawan harus terus dilakukan agar di masa-masa mendatang diperoleh formula atau strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar., Serena., Sachu, K. M., & Ali, M. D. 2011. The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), pp: 9-15.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., dan Utama, M. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Black, J. A., & Champion, D. J. 2001. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. (Terjemahan) Bandung: Refika Aditama.

- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Staff (Memaknai Kinerja Karyawan)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Coopersmith, S. 1998. *The Antecedent of Self-esteem*. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi Ke-7., Alih bahasa: Benyamin Mollan, Jakarta: Prehallindo.
- Engko, C. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akutansi*, Vol. 10. No.1.
- Febriani, M. T., dan Indrawati, D. A. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5).
- Fridawati, W. A. 2017. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi, Kompensasi, Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVASI*, Vol. XIX, No. 1.
- Gardner, D., Dyne, V.L., & Pierce, L. J. 2004. The Effect of Pay Level on Organization-Based Self Esteem & Performance: A Field Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, pp.307-322.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusnetti. 2014. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Jom Fisip* Vol. 1 No. 2.
- Hair, F. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Khan, R. I., Danial, D. H., Aslam., & Lodhi, I. 2011. Compensation Management: A Strategic Conduit Towards Achieving Employee Retention and Job Satisfaction In Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(1).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra, N.K. (2010). *Marketing research: An applied orientation* (6th ed.). NJ: Pearson Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2000. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Sinar Utama Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmania, P. N., dan Yuniar, I. C. 2012. Hubungan Antara Self-Esteem Dengan Kecenderungan Body Dysmorphic Disorder Pada Remaja Putri. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, Vol. 1(2): 110-117.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. 2007. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Sapariyah, R. A. 2011. Pengaruh *Self esteem, Self efficacy And Locos Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan*.

- Sedarmayati. 2008. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar maju.
- Simamora, H. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sukmawati, F. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2(3): h: 175-194.
- Umar, H. 2007. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wasistiono, S. 2002. *Penyelenggaraan Kinerja Pemerintah Daerah*. Bandung: Fokus Media.
- Wheatley, K. K., & Doty, D. H. 2010. Executive Compensation As A Moderator Of The Innovation-Performance Relationship. *Journal of Business and Management*. 16(1), pp: 89-102.