

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kapuk Molek Jakarta

Oleh :

- 1) **Herudini Subariyanti**, ASM BSI Jakarta
- 2) **Andri Rizko Yulianto**, AMIK BSI Bogor
- 3) **Agus Setiawan**, ASM BSI Jakarta

ABSTRACT

As it is known that the current economic development in Indonesia is very rapid and can be seen from the competition in an increasingly tight economy. Then a company must improve the performance of its employees by increasing compensation. To find out how much influence compensation on employee performance, the authors conducted research on PT Kapuk Molek Jakarta. The author uses statistical calculations of correlation coefficient, coefficient of determination, regression equation, and hypothesis testing. Based on if the data obtained can be concluded that the correlation coefficient of 0.687 and coefficient of determination of 47.1% is the influence between the compensation variable on employee performance at PT Karunia Rahmat Inti Sejahtera, while the remaining amount (100% -47.1% = 52.9%) Is explained by other factors. Regression equation $Y = 46,562 + 0,227X$ means if the compensation is increased 1 (one) then the performance increased by 0.277 at constant 46,562. Hypothesis test based on calculation of significance test obtained t_{count} value of 7,193 and t_{table} value for α 5% equal to 2,002 mean that $t_{count} > t_{table}$ then H_0 indicate no relation between compensation and performance rejected and H_a which states the relationship between compensation and performance Accepted, then it can be stated that there is influence compensation on employee performance at PT Kapuk Molek Jakarta.

Keywords: *Compensation, Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini perkembangan perekonomian di Indonesia sangatlah pesat. Perkembangan ini dapat dilihat dari persaingan dalam perekonomian yang semakin ketat, baik dalam perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur maupun perusahaan jasa. Persaingan ini dapat menjadi salah satu ancaman bagi kelancaran perekonomian suatu perusahaan atau instansi. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi hal ini dengan baik, maka kemungkinan besar perusahaan akan mengalami kemunduran. Untuk menghindari terjadinya hal tersebut, maka diperlukan adanya sistem yang baik dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia

adalah motor atau penggerak suatu perusahaan. Sumber daya manusia melakukan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan, baik administrasi maupun operasional. Sehingga manajemen sumber daya manusia yang merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa pada sumberdaya manusia diperusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Suatu perusahaan harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, karena seperti yang telah kita ketahui bahwa sumberdaya manusia sangat berperan dalam kelancaran kegiatan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus didorong untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu aspek yang tidak lepas dari kinerja karyawan

adalah motivasi karyawan itu sendiri. Tidak bisa dipungkiri bahwa salah satu motivasi terbesar karyawan bekerja adalah untuk mendapat imbalan. Karyawan tentunya ingin mendapat balas jasa baik berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung atas apa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan, baik berupa waktu, tenaga, serta pikiran.

PT Kapuk Molek Jakarta merupakan perusahaan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan di Indonesia, maka aspek terpenting dalam kelancaran usahanya adalah kualitas produk. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, maka karyawan harus bekerja sebaik mungkin, agar kepercayaan pelanggan pada perusahaan tidak luntur, dan pelanggan tetap bekerja sama dengan perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya dengan lebih memperhatikan

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penyusunan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Kapuk Molek Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Kapuk Molek Jakarta?

BAHAN DAN METODE

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas apa yang telah dikerjakan, berikut beberapa pendapat para ahli.

Menurut Wibowo (2016:289) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Menurut Yani (2012:139) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya semakin meningkat/tinggi”.

Sedangkan menurut Handoko dalam Retnowati (2012:2) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Jenis-jenis Kompensasi

Yani (2012:142) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial
Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
2. Kompensasi dalam bentuk non finansial
Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Kinerja

Pengertian Kinerja

kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, berikut

adalah beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli.

Secara bahasa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja, memperlihatkan prestasi serta berkemampuan dengan menggunakan tenaga.

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Yani (2012:117) mengatakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sementara menurut Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan, sebagaimana pendapat para ahli berikut ini:

Melayu S.P Hasibuan dalam Yani (2012:118) mengatakan bahwa “penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Sedangkan menurut Mukaram dalam Yani (2012:118) menyatakan bahwa “sebuah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”.

Sementara menurut Wibowo (2016:187) mengatakan bahwa “penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) Mangkunegara (2013:67):

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penulis juga melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner) yaitu:

1. Uji Validitas

Priyatno (2014:51) uji validitas item adalah uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item. Kemudian, pengujian signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika

nilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Priyatno (2014:64) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2014:64), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Metode Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Metode Observasi

Penulis melakukan observasi secara langsung pada obyek penelitian dengan cara mengumpulkan data yg di perlukan sehingga penulisan dapat di lakukan dengan lebih spesifik.

2. Metode Wawancara

Penulis mengumpulkan data atau informasi untuk keperluan penyusunan tugas akhir ini dengan cara mengadakan wawancara kepada orang-orang yang terjun langsung dilapangan atau pihak yang bersangkutan.

3. Metode Kuesioner

Penulis mengajukan daftar pertanyaan tertutup dalam bentuk kuesioner yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator kompensasi dan kinerja karyawan kepada beberapa responden

yang berkompeten berdasarkan karakteristik.

Ruang Lingkup

Dalam menyusun penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup yang akan dibahas yaitu pemberian kompensasi serta kinerja karyawan tetap bagian produksi pada PT Kapuk Molek Jakarta. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan penelitian dengan memberikan kuesioner kepada karyawan.

Adapun pengolahan data dimulai dari teknik pengambilan sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh berdasarkan populasi yang akan diteliti. Populasi yang akan menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap di PT Rahmat Inti Sejahtera Jakarta yaitu sebesar 60 responden dari 60 karyawan. Data dari 60 responden tersebut dihitung koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta persamaan regresi yang diolah menggunakan SPSS 22.

Konsep Dasar Perhitungan

Konsep perhitungan yang digunakan adalah dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 22 dan menggunakan bantuan Microsoft excel 2010. Analisa data digunakan untuk dapat menjelaskan tentang masalah yang diselidiki dalam penelitian ini yaitu masalah kompensasi sebagai variabel bebas atau *Independen* (X) dan kinerja sebagai variabel terikat *Dependen* (Y) serta pengaruh variabel X terhadap Variabel Y melalui analisa berikut ini:

1. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:80) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Sugiyono (2016b:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

2. Koefisien Korelasi

Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk data *interval* atau data *ratio* dan sumber dari dua variabel tersebut adalah sama. Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi (r) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2)(n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2016:212)

Keterangan:

- \sum = Jumlah
- X = Variabel bebas (Kompensasi)
- r = Koefisiensi korelasi
- y = Variabel terikat (Kinerja)
- n = Jumlah sampel (responden)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengetahui tingkat kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Data mengukur seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang akhirnya dinyatakan dalam

persentase. Nilai terkecil adalah 0 terbesar adalah 1. Bila $r^2 = 1$ berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 100%. Berikut ini adalah rumus untuk menentukan Koefisien Determinasi (KD) adalah:

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

Keterangan:

- KD = Nilai Koefisien Determinasi
- R = Nilai Koefisien Korelasi

5. Persamaan Regresi

Regresi adalah hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain dan keduanya saling mempengaruhi yaitu variabel mana yang dipengaruhi dan

variabel mana yang mempengaruhi. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Kapuk Molek Jakarta. Besarnya efek atau pengaruh

kuantitatif dari perubahan suatu kejadian terhadap kejadian lainnya. Maka penulis

menggunakan rumus persamaan regresi dari Sugiyono (2016:237) sebagai berikut:

$$y = a + bx$$
$$a = \frac{\sum y \sum x^2 - \sum x \sum (xy)}{N \sum x^2 - (\sum x)^2}$$
$$b = \frac{N \sum (xy) - \sum x \sum y}{N \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

- y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi
a = kinerja Y bila X = 0 (harga konstan)
b = Angka arah atau koefisiensi regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.
x = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

6. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah asosiatif non-direksional (hipotesis tidak langsung), yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk memberikan jawaban pada permasalahan yang bersifat hubungan dengan tidak menunjukkan arah tertentu. Karena dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan tersebut bisa benar atau salah. Hipotesis akan diterima jika hasil pengujian memberikan pernyataan dan akan ditolak jika terjadi penyangkalan dari pernyataan. Adapun langkah-langkah untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis (H_a dan H_o) dalam kalimat:
 - a. Hipotesis nol ($H_o : r \leq 0$) artinya adalah tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
 - b. Hipotesis alternatif ($H_a : r \geq 0$) artinya terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Keterangan:

H_o adalah hipotesis yang dirumuskan sebagai suatu pernyataan yang akan diuji.

H_a adalah hipotesis alternatif yang dirumuskan sebagai lawan dari H_o .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Organisasi

Obyek penelitian dalam penyusunan tugas akhir ini adalah perusahaan yang secara langsung sebagai sumber data penelitian ini dilakukan pada PT Kapuk Molek Jakarta yang berlokasi di Jalan. Kamal Muara No.36 Jakarta Utara, PT Kapuk Molek merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur.

Data Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian tugas akhir ini yang menjadi populasi dalam penulisan tugas akhir ini adalah seluruh karyawan tetap PT Kapuk Molek Jakarta yang berjumlah 60 (enam puluh) orang. Dalam menentukan sampel penulis menggunakan teknik sampling jenuh yakni teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Uji Instrumen Penelitian
1. Uji Validitas dan Realibilitas
Kompensasi (Variabel X)

Sebanyak 15 pernyataan dari variabel kompensasi akan di uji validitas dan realibilitasnya dan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r Hitung	Signifikan 5%	r Tabel	Keterangan
1	0.762	0.00	0.254	Valid
2	0.813	0.00	0.254	Valid
3	0.650	0.00	0.254	Valid
4	0.703	0.00	0.254	Valid
5	0.767	0.00	0.254	Valid
6	0.772	0.00	0.254	Valid
7	0.831	0.00	0.254	Valid
8	0.789	0.00	0.254	Valid
9	0.744	0.00	0.254	Valid
10	0.759	0.00	0.254	Valid
11	0.775	0.00	0.254	Valid
12	0.782	0.00	0.254	Valid
13	0.720	0.00	0.254	Valid
14	0.804	0.00	0.254	Valid
15	0.780	0.00	0.254	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan Microsoft Excel 2010.

Berdasarkan table 1. dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas melalui program SPSS 22, dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (Korelasi Produk Moment) dengan nilai r_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ $df_1 = 2-1 = 1$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangi 1), dan $df_2 = (n-k-1)$ atau $60-1-$

$1=58$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk r_{tabel} sebesar 0.254. Pernyataan mengenai kompensasi (Variabel X) yang terdapat dalam daftar pertanyaan (kuesioner) dianggap valid karena r menunjukkan positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tabel 2. pengujian reliabilitas.

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22.

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X)

1. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^(a)	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	15

Dari tabel 2. diketahui bahwa :
 1. Jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan, serta persentasenya. Dapat diketahui bahwa data atau *case* yang valid jumlahnya 60 dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (*Exclude*).

2. Nilai Alpha sebesar $0.946 > 0.60 =$ *reliable* artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan *reliable* atau

terpercaya sebagai alat pengukuran data penelitian.

Sebanyak 15 pernyataan dari variabel kinerja akan di uji validitas dan realibilitasnya dan dapat dilihat pada tabel 3.

2. Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja (Variabel Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	Signifikan 5%	r Tabel	Keterangan
16	0.701	0.00	0.254	Valid
17	0.567	0.00	0.254	Valid
18	0.466	0.00	0.254	Valid
19	0.314	0.14	0.254	Valid
20	0.343	0.07	0.254	Valid
21	0.395	0.02	0.254	Valid
22	0.391	0.02	0.254	Valid
23	0.515	0.00	0.254	Valid
24	0.485	0.00	0.254	Valid
25	0.427	0.01	0.254	Valid
26	0.433	0.01	0.254	Valid
27	0.408	0.01	0.254	Valid
28	0.507	0.00	0.254	Valid
29	0.417	0.01	0.254	Valid
30	0.476	0.00	0.254	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan Microsoft Excel 2010.

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas melalui program SPSS 22, dengan membandingkan nilai Pearson Correlation (korelasi product moment) dengan nilai r_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, $df1 = 2-1=1$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df2 = (n-k-1)$ atau $60-1-1=58$ (n adalah jumlah

sampel dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk r_{tabel} sebesar 0.254. Semua pernyataan mengenai kinerja (Variabel Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena r menunjukkan positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tabel 4. pengujian reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

1. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^(a)	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	15

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22.

Dari tabel 4. diketahui bahwa :

1. Jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan, serta persentasenya. Dapat diketahui bahwa data atau *case* yang valid jumlahnya 60 dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*).
2. Nilai Alpha sebesar $0.738 > 0.60 =$ *reliable* artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengukur data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, mempunyai hubungan yang linier, tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya

asumsi klasik karena adanya diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi Pearson atau Regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05. Untuk hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Linieritas

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi * kinerja	Between Groups	(Combined)	4739.911	17	278.818	5.260	.000
		Linearity	3284.346	1	3284.346	61.961	.000
		Deviation from Linearity	1455.565	16	90.973	1.716	.081
	Within Groups		2226.272	42	53.006		
	Total		6966.183	59			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dan kinerja terdapat hubungan yang linear. Jika dilihat dari nilai signifikansi Deviation for Linearity, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel kompensasi dan biaya. Hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0,081 lebih dari 0,05.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian penulis menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) yang diolah menggunakan SPSS 22. Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada

kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.471	.462	3.21508	2.038

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22.

Dari tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.038 nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistic Durbin Watson. Dengan $n = 60$, dan $k = 2$ didapat nilai $DL = 1.548$ dan $DU = 1.616$ jadi nilai $4-DU = 2.384$.

Dari data diatas dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2.038.karena nilai DW terletak antara DU dan 4-DU ($1.616 < 2.038 < 2.384$), dapat diartikan bahwa tidak ada autokorelasi pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah

dengan uji koefisien korelasi Spearman's Rho, melihat pada titik-titik pada grafik regresi, uji park, dan uji glejser. Pada penyusunan penelitian ini penulis menggunakan uji koefisien korelasi spearman's rho. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi spearman's rho, yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residualnya didapat signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat dikatan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji koefisien korelasi spearman's rho dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
			Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.028
		Sig. (2-tailed)	.	.835
		N	60	60
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.028	1.000
		Sig. (2-tailed)	.835	.
		N	60	60

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22.

Dari tabel 7. dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel kompensasi dengan Unstandardized Residual memiliki nilai signifikansi (Sig 2 tailed) lebih dari 0.05. Karena signifikansi lebih dari 0.05 dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel independen.

Analisis Kompensasi (Variabel X) Terhadap Kinerja (Variabel Y) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi
 Correlations

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22 output hasil analisis Korelasi Pearson.

Ho : tidak ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja

Ha : ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja

Berdasarkan table 8. Korelasi diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi sebesar 0.687 dengan signifikansi 0.000.dengan jumlah data sebanyak 60, maka diperoleh $r_{tabel} \alpha = 0.05$ sebesar 0.254. hal ini menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0.687 > 0.254$). sedangkan signifikansi sebesar 0.000. karena signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka hal ini dinyatakan bahwa

koefisien korelasi sebesar 0.687 maka keputusannya Ha diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja yang memiliki hubungan kuat karena berada pada interval 0.600 – 0.799 korelasi bernilai positif artinya jika jumlah kompensasi bertambah 1 digit maka kinerja akan bertambah 0.687.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.462	3.215

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

1	Regression	534.804	1	534.804
	Residual	599.529	58	10.337
	Total	1134.333	59	

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22.

Ho : tidak ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja

Ha : ada pengaruh antara komepnsasi dengan kinerja

2. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Berdasarkan tabel 9. Uji Koefisien Determinasi diatas dapat diketahui bahwa:

1. Angka R didapat 0.687, artinya korelasi antara variabel “kompensasi” dengan “kinerja” sebesar 0.687. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karena nilainya mendekati 1.

R Square atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0.471, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel “kompensasi” terhadap “kinerja” sebesar 47.1% sedangkan sisanya 52.9% adalah Epsilon atau pengaruh lain selain kompensasi, yang kemungkinan atau bisa jadi dipengaruhi oleh faktor

adanya beberapa keinginan pada diri individu itu sendiri untuk bekerja dengan berbagai macam alasan, kondisi lingkungan kerja, peraturan yang ada diperusahaan, adanya jaminan kesehatan dan jenjang karir, hubungan dan atau perhatian yang baik dari pimpinan, status dan tanggung jawab.

2. Tabel Anova diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan F diperoleh koefisien sebesar 51.738 dengan P-value sebesar 0.05. besarnya koefisien f_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan penyebut 58 pada $\alpha = 0.05$ sebesar 4.007. dikarenakan koefisien f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($51.738 > 4.007$) maka regresi dapat digunakan untuk prediksi. Dengan melihat koefisien F-value dengan taraf signifikan, nilai signifikansi 0.000 atau kurang dari 0.05 maka regresi memiliki keberartian, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi.

Uji Persamaan Regresi

Tabel 10. Tabel Koefisien Uji Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.562	2.163		21.523	.000
Kompensasi	.277	.039	.687	7.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22

Nilai-nilai pada tabel 10, kemudian dimasukan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 46.562 + 0.277X$$

Arti angka-angka pada persamaan di atas adalah sebagai berikut:

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b) bernilai positif, yaitu 0.277 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1, maka

kinerja juga akan meningkat sebesar 0,277 pada konstanta 46.562.

Hipotesis

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

Dari tabel di atas di dapat t_{hitung} sebesar 7.193 dan signifikansi sebesar 0.000. Menentukan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel pada signifikansi $0.05/2=0.025$ dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $60 - 2 = 58$. Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2.002.

Kriteria Pengujian:

Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima.

Jika signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak.

Kesimpulan:

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.193 > 2.002$) dan signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dengan menggunakan metode kuantitatif maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan uji korelasi maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja yang memiliki hubungan kuat karena berada pada interval $0.600 - 0.799$ korelasi bernilai positif artinya jika jumlah kompensasi bertambah satu (1) digit maka kinerja akan bertambah 0.687 .
2. Angka R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0.471 atau 47.1% , hal ini berarti bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi 47.1% dan sisanya yang sebesar 52.9% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 46,562 + 0,227$ berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar satu (1), maka kinerja juga akan meningkat sebesar $0,227$ pada konstanta $46,562$.

Saran -Saran

1. Langkah-langkah lebih lanjut atas dasar pentingnya memperhatikan kompensasi

guna mempertahankan karyawan yang ada, meningkatkan kinerja yang pada akhirnya tujuan ataupun sasaran strategi perusahaan untuk memperoleh keuntungan tercapai. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan sisanya sebesar 52.9% yang kemungkinan atau bias jadi dipengaruhi oleh faktor lain seperti jaminan kesehatan dan jenjang karir, motivasi, hubungan dan atau perhatian yang baik dari pimpinan serta kondisi lingkungan kerja.

2. Perlu adanya proses penilaian dan evaluasi kerja yang berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolok ukur pemberian balas jasa berupa penghargaan langsung ataupun tidak langsung seperti uang makan dan transportasi, sehingga terciptanya proses pemberian kompensasi secara adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2014. SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Retnowati, Nova., dan Erma Widia. 2012. Manajemen Kompensasi. Bandung: CV. Karya Putra Darwati.
- Suharso., dan Ana Retnoningsih. 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Semarang: CV. Widya Karya.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Biodata Penulis:

Penulis 1:

Herudini Subariyanti, S.E, M.M adalah Dosen ASM BSI Jakarta. Lulus Program Strata Dua Ekonomi Manajemen di Universitas Pamulang. Tertarik dalam Penelitian terkait bidang Ekonomi manajemen SDM.

Penulis 2:

Andri Rizko Yulianto, S.E, S.Pd, M.M adalah Dosen AMIK BSI Jakarta. Lulus Program Strata Dua Ekonomi Manajemen di Universitas Pamulang. Tertarik dalam Penelitian terkait bidang Ekonomi manajemen SDM.

Penulis 3:

Agus Setiawan, AMd adalah lulusan ASM BSI Jakarta Program Studi Manajemen Administrasi Tertarik dalam Penelitian terkait bidang Ekonomi manajemen SDM.