

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T. KEPUH KENCANA ARUM DI KOTA MAKASSAR**

**Hendrayani**

STIMI YAPMI Makassar

Email : indrayani0441@gmail.com

### **ABSTRAK**

Masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum di Makassar. Adapun yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum Makassar. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai Sig yaitu 0,024 lebih kecil dari tingkat signifikan yakni 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

## **EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON P.T. KEPUH KENCANA ARUM IN MAKASSAR CITY**

**Hendrayani**

STIMI YAPMI Makassar

Email : indrayani0441@gmail.com

### **ABSTRACT**

The main problem in this research is how the effect of compensation on employee performance at PT. Kepuh Kencana Arum in Makassar. As for the main objective in this study is to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Kepuh Kencana Arum Makassar. Based on the results of this study indicate that there is an effect of compensation on employee performance. It can be seen from the Sig value, which is 0.024, which is smaller than the significant level, namely 0.05, it can be concluded that the compensation variable has an effect on employee performance.

**Key Words** : Compensation, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, perbedaan tersebut menyebabkan kinerja karyawan juga berbeda-beda. Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat berkaitan dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Begitu juga jika

pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan, dampaknya kinerja karyawan kurang maksimal. Untuk itu ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan yang sesuai seperti meningkatkan semangat kerja, menurunkan jumlah absensi, dan meminimalkan biaya-biaya kerja lembur. Selain dari itu, bila karyawan diberikan tugas sesuai dengan keahliannya, maka mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin, tentunya diperlukan penerapan tugas yang sesuai dengan keahlian masing-masing yang dimiliki karyawan. Jika perusahaan mampu menempatkan posisinya sesuai dengan fungsinya, maka kondisi kerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberikan kompensasi yang adil dan layak. Robbins mengemukakan pendapat senada dengan pendapat Ghiselli & Brown bahwa kompensasi yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian dan keterampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja (Yuwono dan Khajar, 2005). Kompensasi menurut Hasibuan (2002), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawai, 2001).

Kinerja merupakan efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal (Sugiyarti, 2012). Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi, serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memerlukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja (Wibowo, 2012).

Handoko (1996) dalam Yoyok (2005), menyatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan pekerjaan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan, maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja. Seperti yang dikatakan Simamora (2004), sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian Haryono (2009), dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan

dan Kehutanan Kabupaten Batang) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Kuster and Canalas (2011), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan. Anoki (2010), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Murgijanto (2010), menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja.

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani dan I. G. A Adnyani yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Study Kasus pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali). Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini menggunakan pengukuran Kompensasi dan tidak disertakan variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum Makassar" dengan studi kasus yang ditujukan kepada karyawan PT. Kepuh Kencana Arum Makassar.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum Makassar?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan.

Menurut Wibowo (2011), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerjanya. Kadarisman (2012), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Menurut Ardana (2012), segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan ataupun organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

#### **Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Simamora (2004), secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

##### 1. Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif  
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Fasilitas  
Fasilitas merupakan segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan atau memperlancar kinerja karyawan.
4. Tunjangan  
Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis dan bunga pinjaman.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Arti kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007).

Menurut Hasibuan (2002), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja seseorang. Kinerja karyawan menurut Simamora (2004), adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :

1. Tujuan  
Tujuan akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap karyawan.
2. Ukuran  
Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan diperlukan atau digunakan.
3. Penilaian  
Penilaian kinerja reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Handoko (2008), pengukuran kinerja adalah merencanakan, mengontrol, mengevaluasi serta menilai pekerjaan sesuai dengan tujuan dan memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam instansi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan (Rivai, 2004).

Menurut Sedarmayanti (2011), standar kinerja yang baik memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Dapat Dicapai  
Sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis  
Biaya rendah atau wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
3. Dapat Diterapkan  
Sesuai kondisi yang ada, jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten  
Akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh  
Mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat Dimengerti  
Diekspresikan dengan mudah, jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi atau kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
7. Dapat Diukur  
Harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
8. Stabil  
Harus memiliki jangka waktu yang cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
9. Dapat Diadaptasi  
Harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
10. Legitimasi  
Secara resmi disetujui.
11. Seimbang  
Diterima sebagai dasar perbandingan oleh yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan.
12. Fokus pada Pelanggan  
Harus terarah pada hal penting yang diinginkan pelanggan (intern dan ekstern), seperti siklus waktu, mutu, kinerja, jadwal, biaya dan kepuasan pelanggan.

#### **Indikator Penilaian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009 : 75), mengemukakan bahwa indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
3. Pelaksanaan Tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### **Hipotesis**

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara yang perlu dibuktikan secara statistik. Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara yang digunakan sebelum dilakukannya penelitian dalam hal pendugaan, menggunakan statistika untuk menganalisisnya. Menurut Supangat (2008), pengertian hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah diduga kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

**Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu :

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2009), variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah Kompensasi (X).

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2009), variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

**Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

Menurut Sugiyono (2011), mendefinisikan variabel penelitian adalah segala sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kompensasi (X)

Adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kompensasi. Dimana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004), secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, fasilitas dan tunjangan.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Yang menjadi variabel terikat (variabel Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Mangkunegara (2009), mengemukakan indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 1.

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala	Kuesioner
1	Kompensasi (X)	Gaji Insentif Fasilitas Tunjangan (Sumber : Simamora 2004)	Ordinal	1 2 3 4,5
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kuantitas Pelaksanaan Tugas Tanggung Jawab (Sumber : Mangkunegara 2009)	Ordinal	1 2 3,4 5

## **Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf dan karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum Makassar yang berjumlah 31 orang.

## **Sampel**

Menurut Sunyoto (2011), sampel adalah bagian dari suatu populasi yang karakteristiknya diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini digunakan teknik *non probability sampling* (sampel jenuh). Menurut Sugiyono (2013), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun data kuesioner yang kembali merupakan data yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## **Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara  
Mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden dan pimpinan kantor. Teknik ini dilakukan pada pra-riset sebagai studi pendahuluan. Wawancara dilakukan dengan tidak menggunakan pedoman wawancara.
2. Observasi  
Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan dan pencatatan mengenai pelaksanaan kinerja karyawan di lapangan.
3. Dokumentasi  
Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.
4. Kuesioner  
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner. Kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013).

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atas hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Instrumen  
Instrumen penelitian merupakan media dalam pengumpulan data. Untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari penerapan instrumen, maka diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas.
2. Uji Validitas  
Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2006). Sebagaimana dikutip dari Sugiyono (2013), Masrun (1979) menjelaskan bahwa biasanya syarat minimal untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r_{kritis} = 0,3$ . Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrumen tidak valid.
3. Uji Reliabilitas  
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan atau pernyataan dinyatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah

konsisten. Pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan bantuan komputer *Statistical Program for Social Science* (SPSS), dengan fasilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Sunyoto, 2009).

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas.

5. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan dengan cara menggunakan kurva penyebaran P-Plot. Untuk uji penyebaran P-Plot, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, dikarenakan hanya terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen. Teknik regresi linier sederhana adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden. Menurut Sugiyono (2014), persamaan umum analisis regresi linear sederhana adalah :

$$Y' = a + b X$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (Kompensasi)

#### Uji Parsial (Uji T)

Analisis uji parsial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) di PT. Kepuh Kencana Arum Makassar digunakan uji-T sebagai berikut dengan  $dk = n-2$  :

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

Keterangan :

t = Pengujian Koefisien Korelasi

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Kriteria yang digunakan dalam analisis ini adalah :

1. Bila  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Bila  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2013), koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R Square ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  mempunyai interval 0 sampai 1. Jika nilai  $R^2$  bernilai mendekati 1, berarti variabel bebas dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel

dependen. Sedangkan jika  $R^2$  bernilai kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Teknik regresi linier sederhana adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden. Menurut Sugiyono (2014 : 270), persamaan umum analisis regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (Kompensasi)

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 2.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.430	1.891		8.161	0.000
	Kompensasi	0.230	0.097	0.404	2.379	0.024

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan table di atas, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 15,430 + 0,230 X$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dilihat bahwa kompensasi bersifat konstan atau bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 15,430. Kompensasi memiliki hubungan signifikansi positif sebesar 0,230. Maka jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,230 atau 23 %.

**Uji t**

Uji t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali : 2013).

Tabel 3.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.430	1.891		8.161	0.000
	Kompensasi	0.230	0.097	0.404	2.379	0.024

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Uji t dapat dilihat pada table di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan karena nilai signifikansinya adalah 0,024 lebih kecil dari 0,05 dan hal itu

didukung dengan t tabel yang lebih kecil dari t hitung. Dimana t hitung adalah 2,379 dan  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan derajat bebas atau  $df = n-2 = 31-2 = 29$  jadi  $n = 29$  sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,045. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai R Square. Berikut disajikan hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25.

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	0.700	0.689	0.25722
a. Predictors : (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Sumber : output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,700. Hal ini berarti 70 % variasi dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen (kompensasi). Sedangkan sisanya (30 %) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi linear sederhana pada penelitian ini bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai Sig yaitu 0,024 lebih kecil dari tingkat signifikan yakni 0,05, serta dapat diperkuat dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,700 atau 70 %. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum di Makassar.

Kadarisman (2012), mengemukakan kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan atau pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Catherine Nathania (2016), yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Kompensasi yang dipersepsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan perbandingan t hitung dan t tabel dari variabel bahwa nilai t hitung untuk kompensasi (X) adalah 4,543 dan t tabel pada tingkat signifikan adalah 2,018 yang artinya perbandingan t hitung dan t tabel adalah  $4,543 > 2,018$  atau t hitung lebih besar dari t tabel.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan hasil

uji hipotesis (Uji t) yaitu,  $2,379 > 2,045$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi (sig)  $0,024 < ,0.05$ . Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum Makassar.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, adapun saran yang dapat penulis berikan berkaitan dengan penelitian ini adalah :

1. Untuk PT. Kepuh Kencana Arum Makassar lebih memperhatikan kompensasi karyawan agar kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Kepuh Kencana Arum di Makassar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian agar meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dibandingkan dengan hasil penelitian penulis, serta memperluas atau memperbanyak responden atau objek yang diteliti.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoki, H. Dito. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama, Bandung.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Edisi Kesembilan. PT Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Haryono. 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)*. Tesis. Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh Belas, Bumi Aksara. Jakarta.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sie YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metode Penelitian untuk Ekonomi*. CAPS, Yogyakarta.
- Supangat, Andi. 2008. *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensial dan Nonparametrik*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.