

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NURCAHYA INTAN JAKARTA

Arsalta Farley Ichsan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

Andriani Lubis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

Email: andrianilubis60@yahoo.com

Mustangin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

mustangin_amin@yahoo.com

INFO NASKAH

Diterima : 17 April 2024
Direvisi : 24 April 2024
Diterbitkan : 7 Mei 2024

ABSTRAK

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta. Metode penelitian adalah dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan secara primer dengan cara menyebarkan kuesioner. Sampel pada penelitian yaitu karyawan PT. Nurcahya Intan Jakarta sebanyak 45 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nurcahya Intan Jakarta diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,345 > 2,017$) maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis koefisien korelasi didapat nilai $(r) = 0,695$. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja. Selanjutnya diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kapasitas atau kemampuan para karyawannya terhadap jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan agar para karyawan bisa terhindar dari stress berat (*burnout*) dalam bekerja, serta diharapkan perusahaan memperbaharui terhadap fasilitas kerja yang sudah usang dan dinilai masih kurang layak sehingga para karyawan dapat memaksimalkan dan menggunakan fasilitas kerja di kantor.

Kata kunci : *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja Karyawan merupakan seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan tugas/pekerjaan yang diberikan dan bagaimana seorang karyawan berperilaku di tempat kerja. Dalam tingkat tugas, efisiensi kerja, kualitas dan efektivitas dijabarkan sebagai perilaku. Untuk

mengetahui seberapa jauh dan baik kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, menetapkan penilaian kinerja karyawan sangatlah penting. Menetapkan penilaian kinerja karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan karena organisasi di perusahaan dapat mengetahui hasil dari penilaian kinerja dari masing-masing karyawan sehingga karyawan dengan hasil yang kurang memuaskan akan diberikan pelatihan dan pengembangan serta diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur khususnya dalam hal ini penetapan penilaian kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi juga kinerja individu, kinerja tim dan kinerja perusahaan.

Kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat diartikan sebagai kinerja. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/ tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tujuan perusahaan.

Untuk memajukan dan mengembangkan kualitas kinerja pastinya harus ada peranan penting yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya pemberian kompensasi. Kompensasi mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja, manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan Manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

Tanpa kompensasi yang memadai, karyawan yang ada di perusahaan tersebut cenderung keluar dari organisasi di perusahaan yang berakibat organisasi/ perusahaan mengalami kesulitan dalam replacement (penggantian karyawan), terlebih dalam recruiting (perekrutan karyawan baru). Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan.

Dengan kompensasi yang diterima maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab sehingga kinerja karyawan meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2015:239) mengatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang berarti penghargaan atau balas jasa ternyata tidak hanya sekedar berbentuk upah atau gaji namun sebagai akibat dari pekerjaannya seseorang menjadi tenaga kerja atau karyawan suatu perusahaan.

William B. Werther dan Keith Davis (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan pendapat para ahli dan uraian di atas menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi berbentuk finansial berupa gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan dan libur atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2018 : 118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) berupa gaji, upah, dan insentif; Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

☐ Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Menurut Andrew F. Sikula dalam buku Malayu Hasibuan (2018 : 119), “Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pemimpin, atau posisi klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, Caturwulanan, bulanan, atau mingguan”. Menurut Wibowo (2017 : 290), “Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan”.

☐ Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Malayu Hasibuan (2018 : 119), “Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa- jasanya dalam mencapai tujuan organisasi”. Menurut Andrew F. Sikula dalam buku Malayu Hasibuan (2018 : 119), “Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja atau berdasarkan jumlah jam kerja”. Wibowo (2017 : 290), “Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan”.

☐ Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Wibowo (2017 : 290), “Insentif merupakan kontraprestasi diluar upah atau gaji dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance*”.

b. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

□ Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan Karyawan adalah segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan agar meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan, hal tersebut dilakukan dengan cara pemberian benefit dan service. Benefit dan service adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga dan darmawisata. Menurut Andrew F. Sikula (2018 : 119), “Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua atau pensiun, waktu libur, kesehatan, dan tabungan sedangkan service adalah berupa fisik atau barang, seperti mobil perusahaan, lapangan atletik.

Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Ivancevich (2017:293) faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya:

a. *The labor market* (pasar tenaga kerja)

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia di pasar.

b. *The economy* (kondisi ekonomi)

Kondisi perekonomian terutama tingkat daya saing mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

c. *The government* (pemerintah)

Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menerapkan besaran upah minimum.

d. *Unions* (perserikatan)

Serikat Pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

e. *The labor budget* (anggaran tenaga kerja)

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

f. *Who makes compensation decision* (pembuat keputusan kompensasi) Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

a. Gaji/upah

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:

- ☐ Keadilan dalam pemberian gaji,
- ☐ Kelayakan dalam pemberian gaji, dan
- ☐ Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
- b. Insentif
Balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:
 - ☐ Keadilan dalam pemberian insentif,
 - ☐ Kelayakan dalam pemberian Insentif, dan
 - ☐ Ketepatan waktu dalam pemberian Insentif.
- c. Bonus
Balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:
 - ☐ Keadilan dalam pemberian bonus,
 - ☐ Kelayakan dalam pemberian bonus, dan
 - ☐ Ketepatan waktu dalam pemberian bonus.
- d. Tunjangan
Pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:
 - ☐ Pemberian tunjangan kesehatan,
 - ☐ Pemberian tunjangan hari raya, dan
 - ☐ Pemberian tunjangan kecelakaan.
- e. Fasilitas
Program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja. Indikator dalam fasilitas, yaitu sebagai berikut:
 - ☐ Kelengkapan fasilitas kerja, dan
 - ☐ Kelayakan fasilitas kerja.

B. Kinerja

Menurut Stephen Robbins (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Secara definitif Bernardin & Russel (2018 : 326), menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Basri (2016:482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan

dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dikatakan oleh Chung dan Megginson dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2018 : 325), bahwa penilaian kinerja merupakan “ *a way of measuring the contribution of individuals to their organization.* ” Dapat dipahami bahwa kinerja adalah sebagai cara untuk mengukur kontribusi pegawai kepada organisasi. Dengan mengetahui kontribusi pegawai, maka selanjutnya dapat digunakan sebagai upaya menyusun program penghargaan dan kompensasi, disamping untuk program peningkatan kemampuan individu juga.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014 : 09) dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Kuantitas Pekerjaan
Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja.
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
 - Melakukan pekerjaan sesuai kualitas yang telah ditentukan
 - Memiliki kinerja baik jika menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas.
- c. Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
 - Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan.
 - Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan
- d. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
 - Datang tepat waktu.
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
 - Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan
 - Menghargai rekan kerja satu sama lain
 - Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban dari pertanyaan yang diberikan kepada responden. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran yang dilakukan pada

penelitian ini yaitu Skala Likert, uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment yang dimana jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ dengan signifikansi 5% maka item pernyataan dalam instrument dinyatakan valid, dan apabila $r_{tabel} > r_{hitung}$ dengan signifikansi 5% maka item pernyataan dalam instrument dinyatakan tidak valid.

HASIL DAN KESIMPULAN

1. Hasil Uji Validitas

a) Hasil Uji Validitas Kompensasi

Untuk menguji validitas variabel (X) Kompensasi, tahapan yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

- Menghitung nilai r_{hitung} (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini, proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.
- Menghitung nilai r_{tabel} (diperoleh dari tabel statistik). Dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dari tabel statistik (lihat pada lampiran) diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,291$.
- Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dianggap valid. Tetapi sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam perhitungan selanjutnya.

Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan program olah data statistik (SPSS) maka diperoleh r_{hitung} dari hasil jawaban semua butir pertanyaan untuk Kompensasi pada PT. Nurcahya Intan Jakarta dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

Uji Validitas Kompensasi (X)			
No	R_{hitung}	R_{total}	Keputusan
Butir 1	0,623	0,291	Valid
Butir 2	0,452	0,291	Valid
Butir 3	0,421	0,291	Valid
Butir 4	0,674	0,291	Valid
Butir 5	0,608	0,291	Valid
Butir 6	0,488	0,291	Valid
Butir 7	0,534	0,291	Valid
Butir 8	0,586	0,291	Valid
Butir 9	0,577	0,291	Valid
Butir 10	0,579	0,291	Valid
Butir 11	0,367	0,291	Valid
Butir 12	0,579	0,291	Valid
Butir 13	0,676	0,291	Valid
Butir 14	0,620	0,291	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data Uji Validitas melalui Program SPSS 26

Pada table tersebut diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua butir pertanyaan lebih besar daripada r_{tabel} (0,291). Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Kompensasi dinyatakan valid.

b) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Untuk menguji validitas variabel (Y) Kinerja Karyawan, tahapan yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

- Menghitung nilai r_{hitung} (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini, proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.
- Menghitung nilai r_{tabel} (diperoleh dari tabel statistik). Dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dari tabel statistik (lihat pada lampiran) diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,291$.
- Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dianggap valid. Tetapi sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam perhitungan selanjutnya.

Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan program olah data statistik (SPSS) maka diperoleh r_{hitung} dari hasil jawaban semua butir pertanyaan untuk Kinerja Karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas
Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)			
No	R_{hitung}	R_{total}	Keputusan
Butir 1	0,665	0,291	Valid
Butir 2	0,449	0,291	Valid
Butir 3	0,713	0,291	Valid
Butir 4	0,719	0,291	Valid
Butir 5	0,800	0,291	Valid
Butir 6	0,635	0,291	Valid
Butir 7	0,319	0,291	Valid
Butir 8	0,594	0,291	Valid
Butir 9	0,606	0,291	Valid
Butir 10	0,765	0,291	Valid
Butir 11	0,744	0,291	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data Uji Validitas melalui program SPSS 26

Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua butir pertanyaan lebih besar daripada r_{tabel} (0,291). Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

a) Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan teknik cronbach's alpha. Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai cronbach alpha, apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka indikator dinyatakan reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka indikator dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil uji reabilitas pada variabel Kompensasi (X) adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	14

Sumber : Hasil pengolahan data Uji Reliabilitas melalui program SPSS 26

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai cronbach's alpha adalah 0,884 dan jumlah pertanyaan Kompensasi adalah 14. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha pada variabel Kompensasi adalah $0,884 > 0,60$ dengan demikian indikator variabel kompensasi dinyatakan reliabel.

b) Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan teknik cronbach's alpha. Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai cronbach alpha, apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka indikator dinyatakan reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka indikator dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,897	11

Sumber : Hasil pengolahan data Uji Reliabilitas melalui program SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai cronbach's alpha adalah 0,897 dan jumlah pertanyaan Kinerja Karyawan adalah 11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha pada variabel Kinerja Karyawan adalah $0,897 > 0,60$ dengan demikian indikator variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan atau derajat keeratan antara variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai korelasi (r) antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta, sebagaimana terlihat pada hasil tabel analisis koefisien korelasi sederhana berikut ini :

Tabel
Hasil Analisis koefisien korelasi sederhana antara Variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,695**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

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

Sumber : Hasil pengolahan data Analisis koefisien korelasi melalui program SPSS 26

Untuk mengetahui kuat atau lemahnya nilai korelasi antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r X atas Y

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015:216)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel yang dicantumkan diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta dengan nilai 0,695. Hal ini berarti hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan kuat dan positif.

4. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Sederhana

Hasil dari analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS 26 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel
Hasil uji regresi linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79,116	28,945		2,733	,009
	Kompensasi	,540	,085	,695	6,345	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data uji korelasi sederhana

Dari table tersebut dapat diketahui bahwa regresi linier sederhana antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurcahya Intan dapat diinterpretasikan dengan model regresi yaitu $Y = 79,116 + 0,540 X$. Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 79,116 artinya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi ($X=0$) maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 79,116 satuan. Nilai $b = 0,540$, bila kompensasi nilainya 1 satuan maka akan menambah kinerja karyawan 0,540 satuan.

5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi yang diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 26. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat di tabel berikut ini :

Tabel
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,484	,472	62,52894
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber : Hasil pengolahan data koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diperoleh nilai R^2 dapat diketahui kontribusi pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,4%. Hal ini berarti sumbangan variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 48,4%. Sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini diantaranya Motivasi, Kepuasan Kerja, Tingkat Stress, Kondisi Pekerjaan, Sistem Kompensasi dan Desain Pekerjaan.

6. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana dibuat pada pembahasan bab sebelumnya, untuk menguji hipotesis atau seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan, dirumuskan hasil uji hipotesis pada tabel berikut ini :

Tabel
Hasil Uji Analisis Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79,116	28,945		2,733	,009
	Kompensasi	,540	,085	,695	6,345	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil pengolahan data uji analisis hipotesis melalui program SPSS 26

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh antara variabel X (kompensasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan) ditampilkan dengan rumusan statistik sebagai berikut :

H_a :terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H_o : tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t(a : df = n-2) \\
 &= 5\% = t(0,05 : df = 45-2) \\
 &= 0,05 : 43 \\
 &= 2,017
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji hipotesis yang dihitung, diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,345 > 2,017$) maka H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis korelasi didapat nilai $(r) = 0,695$. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil koefisien regresi $Y = 79,116 + 0,540 X$. apabila tidak ada kompensasi ($X=0$), maka nilai kinerjanya sebesar 79,116 satuan. Apabila X Kompensasi satu satuan, akan meningkatkan kinerjanya sebesar 0,540 satuan.

Berdasarkan hasil Hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,345 > 2,017$) maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh hasil sebesar 48,4 %. Hal ini berarti kompensasi memberikan kontribusi sebesar 48,4 % terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta sedangkan sisanya 51,6% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lainnya di luar kompensasi yang tidak dibahas diantaranya Motivasi, Kepuasan Kerja, Tingkat Stress, Kondisi Pekerjaan, Sistem Kompensasi dan Desain Pekerjaan.

RUJUKAN PUSTAKA

- Akbar, S. (2018), *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Jiaganis Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri, 3, 1-17.
- Badriyah, M. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Daryanto, B. d. (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Dua puluh dua*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Komarudin. (2018), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan*, Jurnal kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, 6, 14-29.
- Mathis, & Jackson. (2006), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sikula, A. F. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- Sinambela, L. P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019), *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar. (2001), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Surabaya: CV.R.A.De.Rozarie