
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NURCAHYA INTAN JAKARTA

Arsalta Farley Ichsan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
andrianilubis60@yahoo.com

Andriani Lubis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
andrianilubis60@yahoo.com

Atik Sekianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
Atiksekianti77@gmail.com

INFO NASKAH

Diterima : 24 Oktober 2024
Direvisi : 30 Oktober 2024
Diterbitkan : 5 November 2024

ABSTRAK

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu 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 thitung > ttabel ($6,345 > 2,017$) 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 pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau 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 adalah total dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah komisi, bonus dan sebagainya. Sedangkan kompensasi nonfinansial merupakan kepuasan seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaan dan dari lingkungan kerjanya. Kebijakan kompensasi hendaknya didesain untuk mencapai tiga tujuan utama yaitu meningkatkan kinerja, meningkatkan daya saing, dan keadilan. Kompensasi seharusnya tidak dianggap sebagai biaya bagi perusahaan, akan tetapi dijadikan sebagai sarana untuk meraih keunggulan kompetitif dan alat untuk menyelaraskan aset perusahaan yang unik yaitu karyawan dengan strategi perusahaan. Kebijakan kompensasi hendaknya dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal yang pada gilirannya dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan.

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. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang sesuai dengan hasil pekerjaannya dan menyeluruh maka membuat kinerja karyawan akan menurun. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku bisa jadi mampu meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Tujuan penelitian, adalah untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2015:239) mengatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima 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.

Menurut Wibowo (2017 : 289) kompensasi merupakan kontrol prestasi terhadap penggunaan dengan atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan penggunaan tenaga kerjanya.

Malayu Hasibuan (2018 : 117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

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*)
- b. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Tujuan Kompensasi

Dalam sebuah organisasi segala kegiatan pasti mempunyai tujuan agar tercapainya tujuan dari perusahaan, seperti halnya kompensasi. Tujuan kompensasi menurut Werther dan Davis (2017 : 291) sebagai berikut:

- a. Memperoleh personil berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
- c. Memastikan keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengawasi biaya
- f. Mematuhi peraturan
- g. Memfasilitasi saling pengertian
- h. Efisiensi administrasi selanjutnya

Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

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

- a. *The labor market* (pasar tenaga kerja)
- b. *The economy* (kondisi ekonomi)
- c. *The government* (pemerintah)
- d. *Unions* (perserikatan)
- e. *The labor budget* (anggaran tenaga kerja)
- f. *Who makes compensation decision* (pembuat keputusan kompensasi).

B. Kinerja

Pengertian 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.

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:514) penilaian kinerja adalah proses bagaimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

Menurut Simanjuntak (2016:519) Penilaian atau dalam berbagai kepustakaan lazim disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) “penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.”.

Sastrohadiwiryono (2002), penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Mathis dan Jackson (2006) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Dimensi dan Indikator Kinerja

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

- a. Kuantitas Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerja Sama

METODE PENELITIAN

Data yang dikumpulkan untuk melakukan penelitian ini meliputi data primer, yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. dan data sekunder, yaitu data yang didapat dengan cara pengambilan data secara tidak langsung melalui buku atau studi kepustakaan yang berhubungan dengan topik yang akan dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kompensasi

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

- a. Menghitung nilai r_{hitung} (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini, proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.
- b. Menghitung nilai r_{tabel} (diperoleh dari tabel statistik). Dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dari tabel statistik (lihat pada lampiran) diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,291$.
- c. 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 1
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 tabel 1 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.

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 2
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 2 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.

Hasil Uji Reliabilitas

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 3
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 3 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.

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 4
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 4 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.

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.

Nurchahya Intan Jakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai korelasi (r) antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurchahya Intan Jakarta, sebagaimana terlihat pada hasil tabel analisis koefisien korelasi sederhana berikut ini :

Tabel 5
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 6
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. Nurchahya Intan Jakarta dengan nilai 0,695. Hal ini berarti hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan kuat dan positif.

Hasil Analisis Koefisien regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linier antar variabel X dan variabel Y. Analisis ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi yang di dapat di masa lalu agar kesalahannya dapat diperkecil. Hasil dari analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS 26 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7
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 tabel 7 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. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta dilakukan perhitungan analisis koefisien determinasi yang diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 26. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat di tabel berikut ini :

Tabel 8
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.

Pembuktian Hipotesis

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 9
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 :

Ha :terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Adapun tahapan-tahapan atau langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis awal

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta

Ha : Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta

b. Uji korelasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS versi 26 nilai t hitung yang diperoleh adalah 6,345

c. Bandingkan hasil uji t hitung dengan t tabel

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

d. Kesimpulan

Dai hasil uji hipotesis yang dihitung, diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,345 > 2,017$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta.

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier dengan menggunakan program olah data statistik (SPSS) versi 26, maka dapatlah diketahui sebagai berikut :

- Tingkat pengaruh atau derajat keeratan antara variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) maka dapat diformulasikan model regresi yaitu $Y = 79,116 + 0,540 X$. Konstanta (a) sebesar 79,116 artinya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi ($X=0$), maka kinerja karyawan (Y) nilainya 79,116 satuan. Koefisien regresi sebesar 0,540 adalah nilai koefisien regresi dari kompensasi berarti jika peningkatan kompensasi sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,540 satuan
- Sedangkan nilai korelasi diperoleh 0,695. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Kompensasi dengan Kinerja.

- Koefisien determinasi 48,4%, berarti besarnya kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja 48,4 % sedangkan sisanya 51,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dijadikan objek penelitian.
- Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,345 > 2,017$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat hubungan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas sudah jelas hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta

KESIMPULAN

1. Berdasarkan analisis korelasi didapat nilai $(r) = 0,695$. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
- Handoko. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Bumi Aksa.
- 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.
- Mangkunegara, A. P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Mathis, & Jackson. (2006), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Mutholib. (2019), *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja pada PT. Bank Muamalat Medan*, Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2, 222-236.
- Rivai, & Basri. (2005), *Performance Appraisal*, Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2010), *Statistik Multivariat*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- 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), *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 137-144.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Teguh, A. S., & Rosidah. (2018), *Manajemen sumber daya manusia : pendekatan teoritik dan praktik untuk organisasi publik*, Yogyakarta: Gava Media.
- 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.