



Volume 4, No. 1 April 2014



MULTI SAINS

JURNAL ILMIAH

EKONOMI, HUKUM, PERTANIAN, PETERNAKAN,
KEDOKTERAN, PENDIDIKAN, KOMPUTER

- / ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN UNTUK MENDAPATKAN JUMLAH KARYAWAN OPTIMUM PADA DIVISI PRODUKSI PABRIK MINYAK KELAPA SAWIT UNIT TANJUNG KASAU
Oleh : Bilson Silaen, Harmein Nasution, Iskandarini
- / ANALISIS KINERJA KARYAWAN DAN STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN DI PT CIMB NIAGAAUTO FINANCE MEDAN I
Oleh : Jefri Hamonangan, Harmein Nasution, Iskandarini
- / PENGARUH PARTISIPASI MASYARAKAT TERHADAP KEBERHASILAN PROGRAM DESA MANDIRI PANGAN DI KOTA SUBULUSSALAM
Oleh : Yatul Hidayat
- / KEBERADAAN JURU SITA BESERTA TUGAS DAN TANGGUNG JAWABNYA DALAM HUKUM ACARA PERADILAN TATA USAHA NIAGA
Oleh : Nelly Azwarni Sinaga, SH,Sp.N,MM
- / HUBUNGAN PERILAKU WANITA PEKERJA SEKS DENGAN PENCEGAHAN INFEKSI MENULAR SEKSUAL DI KLINIK BESTARI DINAS KESEHATAN KOTA MEDAN TAHUN 2013
Oleh : Ulina Karo-Karo, SKM,M.Kes
- / PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. BAF CABANG MEDAN
Oleh : Manahan Kardy Sitanggang, SE.,MM
- / ANALISA SISTEM AKUNTANSI PENJUALAN PADA PT. FINANSIA MULTI FINANCE (KREDIT PLUS)
Oleh : Muhammad Albahi, SE.,M.Si,Ak
- / PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDAH GLORY MAS INDONESIA
Oleh : Abdiyanto, SE.,M.Si

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDAH GLORY MAS INDONESIA

Oleh : Abdiynto. SE.,MS.i

ABSTRAK

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan suatu bentuk perhatian perusahaan terhadap Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, yang dilakukan untuk mempertahankan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia tersebut. Oleh karena itu kompensasi harus dapat memberi kegunaan bagi pihak perusahaan dan pihak karyawan. Bagi pihak karyawan kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sedang bagi perusahaan kompensasi yang diberikan tidak boleh berlebihan dan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ; Apakah pelaksanaan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Indah Glory Mas Indonesia. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Glory Mas Indonesia.

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan angket (*questioner*) yang disebarikan kepada 85 orang responden dengan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana (*Simple Regresion*) dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 15,00).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka Adjusted R Square 0,732 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,2% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,2\% = 26,8\%$) dijelaskan oleh pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, komunikasi dll. Sesuai dari hasil analisis Anova (*analisis of variance*) didapat F_{hitung} sebesar 230,490 sedangkan F_{tabel} 3,96 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Dengan persamaan regresinya adalah $Y = 3,485 + 0,864 X$. Konstanta sebesar 3,485 menyatakan jika tidak ada variabel Kompensasi, maka Koefisien Variabel Kinerja Karyawan tetap sebesar 3,485. Berdasarkan dari perhitungan kompensasi dengan nilai t_{hitung} adalah 15.182 dibanding t_{tabel} ($dk = n - 2$) $85 - 2 = 83$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) diperoleh $t_{tabel} = 2,000$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan berdasarkan hipotesis maka H_1 diterima, H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Glory Mas Indonesia Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan serta pengujian hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Glory Mas Indonesia Medan. Hal ini berarti hipotesis yang penulis ajukan sebelumnya dapat diterima.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kompensasi yang di berikan perusahaan dilakukan untuk menarik karyawan bekerja untuk perusahaan dan mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk fungsi Sumber Daya Manusia yang cukup rumit dan kompleks, tetapi juga merupakan salah satu fungsi yang sangat penting bagi karyawan. Pemberian kompensasi memotivasi kerja karyawan dan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri.

Bila perusahaan ingin berhasil memotivasi karyawannya maka pihak perusahaan perlu untuk merencanakan, menyusun, dan mengatur pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan fungsi, tugas, tanggung jawab, dan kinerjanya dari masing-masing karyawan yang disesuaikan juga dengan kemampuan perusahaan. Selain itu, sistem pemberian kompensasi tersebut harus dilakukan secara adil dan layak.

Pemberian kompensasi yang kurang tepat dapat menyebabkan hal yang kurang baik bagi perusahaan dan juga bagi karyawan, seperti menurunnya gairah

kerja, karyawan tidak termotivasi, kepuasan kerja menurun serta dapat menyebabkan kemangkiran kerja yang tinggi. Apabila hal-hal tersebut tidak segera ditangani oleh perusahaan, maka akan menggagu produktifitas perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan suatu bentuk perhatian perusahaan terhadap Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, yang dilakukan untuk mempertahankan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia tersebut. Oleh karena itu kompensasi harus dapat memberi kegunaan bagi pihak perusahaan dan pihak karyawan. Bagi pihak karyawan kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sedang bagi perusahaan kompensasi yang diberikan tidak boleh berlebihan dan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Dari penelitian diatas maka penulis akan meneliti lebih lanjut mengenai pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang diteliti dalam hal ini adalah PT. Indah Glory Mas Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran alat pengepakan barang yang akan diekspor keluar negeri yang diberi nama teydoon. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan asset perusahaan yang paling penting. Atas kinerja dan loyalitas yang telah para karyawan berikan kepada PT. Indah Glory Mas Indonesia, maka karyawan memperoleh imbalan berupa kompensasi. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Indah Glory Mas Indonesia akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal ini tentu akan memberi

dampak positif bagi kinerja dari perusahaan, dapat membantu perusahaan dalam menjalankan usahanya dan membantu perusahaan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan semua hal yang telah dijelaskan diatas mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Glory Mas Indonesia"**.

Bahan dan Metoda

Penelitian dilakukan pada PT. Indah Glory Mas Indonesia Jalan Pelita II No. 1/3 Kimstar Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2014 sampai dengan Januari 2011

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan cara :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner (Angket)

Hasil dan Pembahasan

PT. Indah Glory Mas Indonesia merupakan salah satu perusahaan milik asing yaitu Negara Malaysia yang bergerak dalam bidang produksi material. Perusahaan ini mulai beroperasi di Indonesia pada Tanggal 20 Mei 1995 dengan Akte Notaris Lukman, SH. No. 45 1995 dibawah naungan PT. (Persero) Kawasan Berikat Nusantara (KBN) di Anak Pergudangan PT. Lamhotma Medan.

Data koresponden secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	60	70,5 %
2	Wanita	25	29,5 %
Jumlah		85	100 %

Sumber : Kuesioner 2014

Berdasarkan Tabel 3 diatas responden yang paling banyak dijadikan

sampel adalah laki-laki sebanyak 60 orang dan wanita hanya 25 orang.

Tabel 4
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 25 tahun	20	23,5 %
2	26 – 30 tahun	30	35,3 %
3	31 – 35 tahun	25	29,5 %
4	36 – 40 tahun	10	11,7 %
Jumlah		85	100 %

Sumber : Kuesioner 2014

Berdasarkan Tabel 4 diatas bahwa responden yang paling banyak adalah usia

26 – 30 tahun sebanyak 30 orang dan responden yang paling sedikit adalah usia

36 - 40 tahun sebanyak 10 orang,
sedangkan responden berusia 20 - 25 tahun

sedangkan responden yang
berusia 31 - 35 tahun sebanyak 25 orang.

Tabel 5
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTP	10	11,7 %
2	SLTA	30	35,3 %
3	Diploma	25	29,5 %
4	Sarjana	20	23,5 %
Jumlah		85	100 %

Berdasarkan Tabel 5 diatas lulusan SLTA sebanyak 30 orang dan paling sedikit lulusan SLTP sebanyak 21 orang

sedangkan lulusan Diploma sebanyak 25 orang dan lulusan Sarjana sebanyak 20 orang.

1) Penyajian data Variabel Pemberian Kompensasi (Variabel Bebas/ X)

Tabel 6
Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	17.6	17.6	17.6
2	22	25.9	25.9	43.5
3	30	35.3	35.3	78.8
4	16	18.8	18.8	97.6
5	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 6 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang, setuju 16 orang, kurang setuju

sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang.

Tabel 7
Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	22.4	22.4	22.4
2	24	28.2	28.2	50.6
3	24	28.2	28.2	78.8
4	6	7.1	7.1	85.9
5	12	14.1	14.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 7 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, setuju 6 orang, kurang setuju

sebanyak 24 orang dan tidak setuju 24 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang.

Tabel 8
Gaji yang diterima karyawan sepadan dengan usaha dan tenaga yang dikeluarkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.9	5.9	5.9
2	18	21.2	21.2	27.1
3	32	37.6	37.6	64.7
4	21	24.7	24.7	89.4
5	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 8 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, setuju 21 orang, kurang setuju

sebanyak 32 orang dan tidak setuju 18 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang.

Tabel 9
Gaji yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	15.3	15.3	15.3
2	16	18.8	18.8	34.1
3	22	25.9	25.9	60.0
4	25	29.4	29.4	89.4
5	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 9 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, setuju 25 orang, kurang setuju

sebanyak 22 orang dan tidak setuju 16 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang.

Tabel 10
Bonus tahunan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	8.2	8.2	8.2
2	17	20.0	20.0	28.2
3	22	25.9	25.9	54.1
4	31	36.5	36.5	90.6
5	8	9.4	9.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 10 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang, setuju 31 orang, kurang setuju

sebanyak 22 orang dan tidak setuju 17 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang.

Tabel 11
Bonus tahunan yang diterima karyawan mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi ditahun mendatang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	29.4	29.4	29.4
2	13	15.3	15.3	44.7
3	20	23.5	23.5	68.2
4	21	24.7	24.7	92.9
5	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 11 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang, setuju 21 orang, kurang setuju

sebanyak 20 orang dan tidak setuju 13 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang.

Tabel 12
Besarnya THR yang diterima sesuai dengan harapan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	17.6	17.6	17.6
2	28	32.9	32.9	50.6
3	23	27.1	27.1	77.6
4	11	12.9	12.9	90.6
5	8	9.4	9.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 12 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang, setuju 11 orang, kurang setuju

sebanyak 23 orang dan tidak setuju 28 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang.

Tabel 13
Besarnya THR yang diterima karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan yang di tetapkan pemerintah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	14	16.5	16.5	17.6
3	24	28.2	28.2	45.9
4	38	44.7	44.7	90.6
5	8	9.4	9.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 13 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang, setuju 38 orang, kurang setuju

sebanyak 24 orang dan tidak setuju 14 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Tabel 14
Tunjangan kesehatan yang diterima memenuhi harapan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	22.4	22.4	22.4
2	24	28.2	28.2	50.6
3	24	28.2	28.2	78.8
4	6	7.1	7.1	85.9
5	12	14.1	14.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 14 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, setuju 6 orang, kurang setuju

sebanyak 24 orang dan tidak setuju 24 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang.

Tabel 15
Tunjangan kesehatan yang diterima karyawan sepadan dengan tenaga yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	8.2	8.2	8.2
2	17	20.0	20.0	28.2
3	22	25.9	25.9	54.1
4	31	36.5	36.5	90.6
5	8	9.4	9.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi, 2014

Dari Tabel 15 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang, setuju 31 orang, kurang setuju

sebanyak 22 orang dan tidak setuju 17 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang.

2) Penyajian data Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Terikat/ Y)

Tabel 16
Karyawan berusaha keras untuk mencapai target kerja yang diberikan oleh atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	16.5	16.5	16.5
2	17	20.0	20.0	36.5
3	19	22.4	22.4	58.8
4	27	31.8	31.8	90.6
5	8	9.4	9.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 16 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang, setuju 27 orang, kurang setuju

sebanyak 19 orang dan tidak setuju 17 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang.

Tabel 17
Karyawan senang dengan target kerja yang diberikan oleh atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.8	11.8	11.8
2	31	36.5	36.5	48.2
3	17	20.0	20.0	68.2
4	7	8.2	8.2	76.5
5	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 17 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang, setuju 7 orang, kurang setuju

sebanyak 17 orang dan tidak setuju 31 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang.

Tabel 18
Target kerja yang diberikan kepada karyawan selesai tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	15.3	15.3	15.3
2	27	31.8	31.8	47.1
3	19	22.4	22.4	69.4
4	8	9.4	9.4	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 18 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang, setuju 8 orang, kurang setuju

sebanyak 19 orang dan tidak setuju 27 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang.

Tabel 19
Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	27	31.8	31.8	31.8
2	29	34.1	34.1	65.9
3	18	21.2	21.2	87.1
4	9	10.6	10.6	97.6
5	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 19 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang, setuju 9 orang, kurang setuju

sebanyak 18 orang dan tidak setuju 29 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang.

Tabel 20

Karyawan merasa senang bila pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.1	7.1	7.1
2	22	25.9	25.9	32.9
3	23	27.1	27.1	60.0
4	16	18.8	18.8	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 20 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang, setuju 16 orang, kurang setuju

sebanyak 23 orang dan tidak setuju 22 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang.

Tabel 21

Karyawan selalu hadir tepat waktu pada setiap hari kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	21.2	21.2	21.2
2	17	20.0	20.0	41.2
3	30	35.3	35.3	76.5
4	18	21.2	21.2	97.6
5	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 21 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang, setuju 18 orang, kurang setuju sebanyak 30 orang dan tidak setuju 17

orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang.

Tabel 22

Karyawan selalu melakukan inovasi dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	18.8	18.8	18.8
2	25	29.4	29.4	48.2
3	19	22.4	22.4	70.6
4	16	18.8	18.8	89.4
5	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 22 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, setuju 16 orang, kurang setuju

sebanyak 19 orang dan tidak setuju 25 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang

Tabel 23

Karyawan senang dengan adanya inovasi dapat memudahkan karyawan lain dalam mengerjakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.1	7.1	7.1
2	22	25.9	25.9	32.9
3	23	27.1	27.1	60.0
4	16	18.8	18.8	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 23 diatas yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang, setuju 16 orang, kurang setuju

sebanyak 23 orang dan tidak setuju 22 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang.

Tabel 24

Karyawan senang bila sesama karyawan mau berkreaitivitas dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	21.2	21.2	21.2
2	17	20.0	20.0	41.2
3	30	35.3	35.3	76.5
4	18	21.2	21.2	97.6
5	2	2.4	2.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 24 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang Karyawan senang bila sesama karyawan mau berkreaitivitas dalam bekerja adalah yang menyatakan sangat

setuju sebanyak 2 orang, setuju 18 orang, kurang setuju sebanyak 30 orang dan tidak setuju 17 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang.

Tabel 25

Karyawan selalu berkreaitivitas untuk kemajuan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	7.1	7.1	7.1
2	22	25.9	25.9	32.9
3	23	27.1	27.1	60.0
4	16	18.8	18.8	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, 2014

Dari Tabel 25 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang Karyawan selalu berkekrativitas untuk kemajuan perusahaan adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang, setuju 16 orang, kurang setuju sebanyak 23 orang dan tidak setuju 22 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam daftar pertanyaan (angket)

yang telah disajikan pada responden maka diperlukan Uji Validitas. Apabila Validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap Valid. (Mudrajad Kuncoro, 2003:267) Untuk lebih jelasnya akan kita lihat pada Tabel *Item – Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS. V.15,00 dengan memasukkan data jawaban responden dari Variabel X dan Y yang disajikan pada Tabel 26 sebagai berikut :

Tabel 26
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi	55.13	269.209	.833	.	.947
Kompensasi	55.13	264.019	.794	.	.947
Kompensasi	54.62	280.761	.491	.	.951
Kompensasi	54.74	267.123	.755	.	.948
Kompensasi	54.56	273.082	.674	.	.949
Kompensasi	55.11	262.929	.804	.	.947
Kompensasi	55.12	273.510	.615	.	.950
Kompensasi	54.31	280.239	.590	.	.950
Kompensasi	55.13	264.019	.794	.	.947
Kompensasi	54.56	273.082	.674	.	.949
Kinerja karyawan	54.78	266.318	.766	.	.947
Kinerja karyawan	54.80	271.519	.572	.	.951
Kinerja karyawan	54.86	267.146	.674	.	.949
Kinerja karyawan	55.58	277.818	.568	.	.950
Kinerja karyawan	54.54	272.013	.625	.	.950
Kinerja karyawan	55.12	268.391	.813	.	.947
Kinerja karyawan	55.02	271.523	.625	.	.950
Kinerja karyawan	54.54	272.013	.625	.	.950
Kinerja karyawan	55.12	268.391	.813	.	.947
Kinerja karyawan	54.54	272.013	.625	.	.950

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, V 15,00

Dari Tabel 26. diatas nilai Koefisien Korelasi produk moment antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada Kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Dari data didapat semua

nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah Valid (sah), sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N (Responden) pada derajat kebebasannya r tabel ($df = N -$

2) harus lebih kecil dari ($<$) 0,30, setelah dilihat pada r tabel didapat bahwa r pada df

2) **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan Hasil Angket diatas maka untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dari pertanyaan

$$=85 - 2 = 83 = 0,217 < 0,30 .$$

kuisisioner yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang di sajikan berikut ini :

Tabel 27
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.952	20

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, V 15,00

Pada Tabel 27. diatas di dapat *cronbach's Alpha* sebesar 0,952 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa

2. **Analisis dan Evaluasi**

Seluruh data terlebih dahulu diolah dalam program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 15. 00)

konstruk pertanyaan yang telah dikatakan handal.

Tabel 28
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	85	11	47	29.12	8.942
Kinerja Karyawan	85	11	48	28.64	9.008
Valid N (listwise)	85				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, V 15,00

Tabel 28. nilai rata – rata (*mean*) dari variabel Kompensasi adalah 29,12 dengan nilai minimum 11 dan maksimum 47 sedangkan untuk variabel Kinerja

Karyawan nilai rata – ratanya adalah 28,64 dengan nilai minim 11 dan maksimum 48 dari kesemua responden yaitu 85 orang.

Tabel 29
Correlations

		Kompensa si	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.857(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.857(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

Berdasarkan hasil perhitungan dari Program tersebut yang ada pada Tabel 29. dilihat bahwa nilai Korelasinya adalah

0,857 pada tingkat signifikant yang nyata yaitu dibawah 0,05 atau lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 5\%$ uji dua arah / sisi.

Tabel 30
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857(a)	.735	.732	4.663

a Predictors: (Constant), Kompensasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, V 15,00

Berdasarkan Tabel 30. diatas bahwa angka Adjusted R Square 0,732 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,2%.

Kompensasi dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 73,2% = 26,8%)

Tabel 31
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5011.165	1	5011.165	230.490	.000(a)
	Residual	1804.529	83	21.741		
	Total	6815.694	84			

a Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, V 15,00

Berdasarkan Tabel 31. diatas bahwa F hitung sebesar 230,490 sedangkan F_{table} 3,96 dengan tingkat signifikan 0,000.

Oleh karena jauh dibawah 0,05 probabilitasnya

Tabel 32
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.485	1.732		2.012	.047
	Kompensasi	.864	.057	.857	15.182	.000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, V 15,00

Berdasarkan Tabel 32 diatas didapat persamaan regresinya adalah $Y = 3,485 + 0,864 X$. Konstanta sebesar 3,485 menyatakan jika tidak ada variabel Kompensasi, maka Koefisien Variabel Kinerja Karyawan tetap sebesar 3,485.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis diolah dengan bantuan program SPSS Versi 15,00.

Berdasarkan dari perhitungan kompensasi dengan nilai t_{hitung} adalah

15.182 dibanding t_{tabel} ($dk = n - 2$) $85 - 2 = 83$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) diperoleh $t_{tabel} = 2,000$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan berdasarkan hipotesis maka H_1 diterima, H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk melihat daerah kritis Hipotesis alternatif (H_1) yang diterima mari kita lihat pada gambar 4.2 dibawah ini :

Gambar 2
Daerah Kritis untuk Hipotesis Alternatif



Dari gambar 2 diatas memperlihatkan bahwa daerah - daerah untuk hipotesis nol (H_0) berada ditengah daerah penolakan terhadap daerah hipotesis alternatif (H_1) dengan batasan - batasannya untuk t_{tabel} (2,000) < t_{hitung} (15,182).

Hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis (H_0) yang menyatakan ketidakadaannya pengaruh antara variabel - variabel dan hipotesis alternatif (H_1) yakni hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel, telah diuji kebenarannya melalui teknis analisa data yang penulis ajukan diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan serta pengujian hipotesis terbukti bahwa ada

pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Glory Mas Indonesia Medan. Hal ini berarti hipotesis yang penulis ajukan sebelumnya dapat diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan yaitu PT Indah Glory Mas Indonesia Medan sudah baik, dimana dalam hal ini berarti karyawan merasa bahwa besarnya kompensasi yang diterimanya sudah memenuhi harapan karyawan, sepadan dengan tenaga yang diberikan karyawan

- kepada perusahaan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Diketahui bahwa angka Adjusted R Square 0,732 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,2%. Kompensasi dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,2\% = 26,8\%$) dijelaskan oleh pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, komunikasi dll.
 3. Sesuai dari hasil analisis Anova (*analysis of variance*) didapat F_{hitung} sebesar 230,490 sedangkan F_{tabel} 3,96 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.
 4. Persamaan Regresi didapat persamaan regresinya adalah $Y = 3,485 + 0,864 X$. Konstanta sebesar 3,485 menyatakan jika tidak ada variabel Kompensasi, maka Koefisien Variabel Kinerja Karyawan tetap sebesar 3,485.
 5. Berdasarkan dari perhitungan kompensasi dengan nilai t_{hitung} adalah 15.182 dibanding t_{tabel} ($dk = n - 2$) $85 - 2 = 83$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) diperoleh $t_{tabel} = 2,000$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan berdasarkan hipotesis maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Glory Mas Indonesia Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan keenam, Remaja Rosdakarya ; Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 2, Penerbit: Graha Ilmu. Yogyakarta
- Buchari Zainun (2004), **Manajemen dan Motivasi**, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Balai Aksara ; Jakarta.
- Edwin B. Flippo (2006), **Manajemen Personalia**, Jilid I. Edisi Keenam, Erlangga; Jakarta.
- Handoko T. Hani (2003), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia** (ed.2), Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2003), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 3, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kuncoro, M, (2005), **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis**. Erlangga, Jakarta.
- Mutiara S. (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). **Manajemen Tenaga Kerja**