

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. THREE BROTHERS PALEMBANG

Nisa' Ulul Mafra\*)

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Three Brother Palembang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada CV. Three Brother Palembang Palembang yang berjumlah 197 pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 127 pegawai berdasarkan tabel penentuan sampel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Metode penelitian yang digunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan deskriptif kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t.

Hasil analisis regresi sederhana nilai konstanta yang diperoleh sebesar 42,779. Sedangkan nilai koefisien korelasi sederhana sebesar 0,158 berarti bahwa menyatakan hubungan tingkat koefisien korelasinya adalah sangat rendah. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,025 atau 2,5% memberikan makna bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,191 sedangkan sisanya sebesar 97,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,793$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel} = 1,979$  dan  $Sig_{hitung} 0,075 > Sig 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Three Brothers Palembang.

**Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Pegawai**

### A. Latar Belakang

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawainya (Siregar, 2013:159). Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja pegawai sehingga mereka dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan pegawai di berbagai instansi swasta atau BUMN. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi.

Seperti halnya CV. Three Brothers Palembang juga terus meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik. Salah satu cara yang dilakukan CV. Three Brothers Palembang dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah memberikan kompensasi sebagai salah satu faktor yang dianggap mampu memotivasi semua pegawainya untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang diharapkan.

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah, bonus dan insentif kerja semesteran, sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa asuransi

---

\*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRIPalembang

kesehatan, asuransi jiwa dan dana pensiun. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan terdiri dari tugas-tugas yang menantang, menarik, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian, sedangkan untuk lingkungan kerja terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, kekerabatan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dasar penentuan kompensasi untuk karyawan yaitu berdasarkan level kompetensi bagi karyawan tetap sedangkan untuk karyawan kontrak berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) CV. Three Brothers Palembang dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak CV. Three Brothers Palembang sendiri agar pegawai tidak lagi memperlmasalahakan besar kecilnya kompensasi yang diterima khususnya bagi pegawai kontrak. Evaluasi sistem kompensasi biasanya dilaksanakan secara berkala yaitu dua kali dalam setahun.

Pegawai tetap dalam perusahaan cenderung akan merasa lebih aman sebab tidak dibebani masa kontrak sehingga kepastian masa depannya ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan saat bekerja. Jika sifat positif yang ditunjukkan rendah maka motivasi berprestasi pegawai akan rendah dan tentunya kinerja pegawai tersebut juga akan rendah.

Adanya rasa aman biasanya menjadikan pegawai tersebut terlena dan tidak terpacu dengan target yang ingin dicapai perusahaan sehingga hal ini dapat menciptakan kondisi tidak produktif dalam diri pegawai yang tentunya akan berpengaruh terhadap target dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap

Kinerja Pegawai Pada CV. Three Brothers Palembang".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Three Brothers Palembang.

## **C. Landasan Teori**

### **1. Kompensasi**

#### *a) Pengertian Kompensasi*

Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) mengemukakan pengertian tentang kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kadarisman (2014:1) kompensasi adalah apa yang seorang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

#### *b) Syarat Penetapan Kompensasi*

Menurut Hasibuan (2010:118) mengatakan bahwa untuk menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat memberikan dampak positif

terhadap tenaga kerja dalam produktifitas kerja, maka setiap perusahaan harus dapat memperhatikan syarat penetapan sebagai berikut :

1. Kompensasi harus dapat meningkat.
2. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
4. Kompensasi harus mengutamakan keadilan.
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.
6. Kompensasi yang diberikan harus dapat diperhatikan.

Dengan memperhatikan syarat-syarat kompensasi di atas, maka diharapkan akan dapat memotivasi tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang sejalan dengan usaha peningkatan produktivitas kerja yang tinggi. Di samping itu perusahaan juga perlu menyesuaikan penetapan kompensasi tersebut dengan keadaan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan.

### c) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

1. Ikatan Kerja Sama  
Kompensasi adalah salah satu syarat terjalinnnya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus

mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja  
Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan  
Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Disiplin  
Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh  
Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah  
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Pada dasarnya seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Secara fisik, seseorang menukarkan jasa tenaga dan pikirannya dengan uang

(imbalan moneter) yang akan dipergunakan memenuhi sebagian besar kebutuhan pada tingkat dasar, kebutuhan makanan, pakaian, perumahan dan keperluan hidupnya. Secara psikis, seseorang yang bekerja akan terpenuhi kebutuhan rasa dalam memenuhi kebutuhan karena sudah ada pekerjaan. Lebih jauh lagi, dengan bekerja seseorang dapat berinteraksi dengan orang lain sesama rekan kerja. Mereka yang bekerja juga akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi. Pada tingkat yang lebih tinggi seseorang yang bekerja dapat mengaktualisasikan kompensasi yang dimilikinya.

d) *Metode Kompensasi*

Menurut Hasibuan (2011:123) semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, ada 2 metode dalam kompensasi yaitu :

1. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dan pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas pertimbangan seperti ijazah, difat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Metode manapun yang dipergunakan, hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan pada semua pihak sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi/perusahaan sama-sama tercapai dengan baik.

e) *Indikator Kompensasi*

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor
6. Tunjangan

**2. Kinerja Pegawai**

a) *Pengertian Kinerja Pegawai*

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut Moehariono (2014:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2010:41) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha

organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Dari beberapa definisi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan sebagai hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

#### b) Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2010:344) pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

#### c) Jenis – Jenis Kinerja

Moehariono (2014:63) menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut :

1. *Kinerja operasional (operation performance).*

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya.

#### 2. *Kinerja administratif (administratif performance).*

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

#### 3. *Kinerja strategi (strategic performance).*

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Sehingga dengan keberhasilan kinerja strategik, perusahaan bisa mencapai keunggulan bersaingnya. Dan bisa menjadi perusahaan yang menjadi contoh bagi perusahaan pesaing lainnya.

#### d) Indikator Kinerja

Sastrohardiwiryo (2009:12) menjelaskan bahwa umumnya unsur-unsur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

##### 1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan didalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

##### 2) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang

tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Serta dapat mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala aturan dan ketentuan serta pertauran perundang - undangan yang berlaku, mentaati peraturan kedisiplinan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan oleh perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Merupakan ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah dibebankan kepadanya.

6) Kerjasama

Merupakan kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diamanatkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil suatu keputusan ataupun tindakan yang diperlukan tanpa diperintah oleh manajemen lainnya.

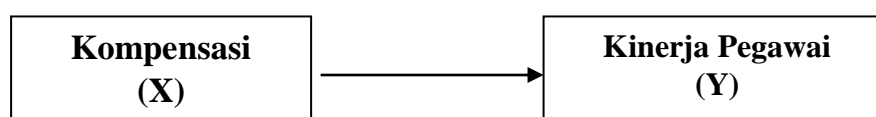
8) Kepemimpinan

Adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja yang mempunyai keyakinan dalam perusahaan, bagi top manajemen.

#### D. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir Teoritis**



#### E. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada berhubungan dengan angka-angka

dan analisis menggunakan statistik, teknik pengambilan sampel dilakukan secara *proportionate stratified random sampling*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik

dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:7).

Dalam setiap penelitian, peneliti dituntut untuk menguasai teknik pengumpulan data sehingga menghasilkan jenis data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2013:223).

## F. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut bila populasi besar dan penelitian tidak menyimpulkan karakteristik yang diteliti.

Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, untuk tingkat

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada CV. Three Brothers Palembang yang berjumlah 197 karyawan tetap.

kesalahan, 1%, 5%, dan 10%. Berdasarkan tabel penentuan sampel dari Isaac dan Michael tersebut (Sugiyono, 2013:87) penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 127 pegawai CV. Three Brothers Palembang.

**Tabel 2**  
**Jumlah Sampel**  
**CV. Three Brothers Palembang**

No	Nama Bagian	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pegawai Propersional (Orang)	Jumlah
1	SDM	17	$(17/197) \times 127 = 10,96$	11
2	Teknologi	10	$(10/197) \times 127 = 6,44$	6
3	Audit	3	$(3/197) \times 127 = 1,93$	2
4	PPLA	6	$(6/197) \times 127 = 3,87$	4
5	Keuangan dan Akutansi	4	$(4/197) \times 127 = 2,58$	3
6	Teksar / Sarana	18	$(18/197) \times 127 = 11,60$	12
7	Distribusi	35	$(35/197) \times 127 = 22,56$	23
8	SLPK	21	$(21/197) \times 127 = 13,54$	13
9	Coustomer Service	25	$(25/197) \times 127 = 16,12$	16
10	Penjualan	58	$(58/197) \times 127 = 37,39$	37
Jumlah Pegawai		197		127

Sumber : Pengolahan Data Primer 2016

## G. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh kedua jenis data diatas digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### 1. Angket atau Kuisisioner

Menurut Siregar (2013:44) Kuesioner adalah suatu tehnik

pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap - sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem

yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

2. Dokumentasi.

Menurut Arikunto (2013:201) Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sehingga keabsahaan dan kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, apabila alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya maka hasil penelitian yang dapat diperoleh tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

**H. Teknik Analisis Data**

**1. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Menurut Riduwan (2013:147) regresi sederhana adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X (kompensasi) terhadap Y (kinerja).

Rumus :  $Y' = a + bX$

Dimana:

Y': Kinerja Pegawai

α: Bilangan Konstanta

b: Koefisien Variabel X

X: Kompensasi

**2. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (r)**

Korelasi sederhana adalah suatu alat untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio Sugiyono (2013:228).

Untuk pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sederhana sebagai berikut: dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecilnya maka menurut sugiyono (2013:287).

**Tabel 3**  
**Interpretasi Nilai Korelasi**

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,19	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,39	Rendah
3.	0,40 – 0,59	Sedang
4.	0,60 – 0,79	Kuat
5.	0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013:184)

**3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Siregar (2013:338) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Rumus :  $R^2 = (r)^2 \times 100\%$

Dimana :

R<sup>2</sup> : Koefisien Determinasi

r<sup>2</sup> : Kuadrat Koefisien Korelasi



## I. HASIL PENELITIAN

### 1. Identifikasi Responden

#### a) Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**TABEL 4**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki – laki	93	73,23%
2	Perempuan	34	26,77%
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 4 di atas dari 127 responden menunjukkan mayoritas pegawai pada CV. Three Brothers Palembang berjenis kelamin laki-laki

yaitu sebanyak 93 orang atau 73,23% dan pegawai berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 34 orang atau 26,77%.

#### b) Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**TABEL 5**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SD	6	4,73%
2	SMP	16	12,60%
3	SMA	80	62,99%
4	Diploma III	10	7,87%
5	Srta	15	11,81%
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SD ada 6 orang responden atau 4,73%. Tingkat pendidikan SMP ada 16 orang responden atau 12,60%. Tingkat pendidikan SMA ada 80 orang responden atau 62,99%. Tingkat pendidikan DIII ada 10 orang

responden atau 12,60% dan tingkat pendidikan Srta ada 15 orang responden atau 11,81%. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan pegawai dominan adalah tingkat pendidikan SMA sebanyak 80 orang responden atau 62,99%.

#### c) Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Usia

**TABEL 6**

No	Tingkat Usia	Jumlah	Persentase %
1	21 – 30 Tahun	24	18,90%
2	31 – 40 Tahun	42	33,07%
3	41 – 50 Tahun	35	27,56%
4	>50 Tahun	26	20,47%
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa usia pegawai pada CV. Three Brothers Palembang bervariasi yaitu berusia 21-30 tahun sebanyak 24 orang atau (18,90%), pegawai yang berusia 31-40 tahun sebanyak 42 orang atau (33,07%), pegawai yang berusia 41 – 50 sebanyak 35 orang atau (27,56%) dan pegawai yang

berusia diatas 50 tahun sebanyak 26 orang atau (20,47%). Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia para pegawai tetap pada CV. Three Brothers Palembang yang paling dominan adalah usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 42 orang responden (33,07%).

d) *Identifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja*

**TABEL 7**

No	Tingkat Usia	Jumlah	Persentase %
1	0 – 10 Tahun	25	19,69%
2	11 – 20 Tahun	40	31,50%
3	21 – 30 Tahun	52	40,94%
4	> 31 Tahun	10	7,87%
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa masa kerja sebanyak 25 orang responden (19,69%) dengan masa kerja antara 0 – 10 tahun, 40 orang responden (31,50%) dengan masa kerja antara 11 – 20 tahun, 52 orang responden (40,94%) dengan masa kerja antara 21 – 30 tahun dan 10 orang responden (7,87%) dengan masa kerja diatas 31 tahun. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan masa kerja para pegawai tetap pada CV. Three Brothers Palembang yang paling dominan adalah masa kerja antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 52 orang responden (40,94%).

**2. Hasil Uji Instrumen**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dilakukan dengan cara menggunakan analisis korelasi dan regresi linier sederhana. Sebelum analisis korelasi dan regresi linier sederhana digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji

instrumen penelitian (kuisisioner) untuk menyatakan validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui Instrumen penelitian yang alat ukur valid atau dapat dipercaya. Peneliti melakukan uji coba kepada 127 pegawai pada CV. Three Brothers Palembang. Dengan menyebarkan kuisisioner kepada 127 pegawai. Kuisisioner tersebut berisikan 24 butir pertanyaan yang terbagi menjadi dua variabel dengan 10 butir pernyataan untuk kompensasi dan 14 butir pernyataan kinerja pegawai.

**a) Uji Validitas**

Jika diketahui uji signifikan pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05) dan  $n = 127$  maka di peroleh  $r_{tabel} = 0,174$ .

1) *Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)*  
 Uji validitas kompensasi (X) dengan menggunakan SPSS For Windows Version 22, diperoleh hasil yaitu :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)**

No	Item	$r_{table}$	$r_{hitung}$	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,174	0,597	Valid
2	Pertanyaan 2	0,174	0,660	Valid
3	Pertanyaan 3	0,174	0,551	Valid
4	Pertanyaan 4	0,174	0,499	Valid
5	Pertanyaan 5	0,174	0,608	Valid
6	Pertanyaan 6	0,174	0,623	Valid
7	Pertanyaan 7	0,174	0,638	Valid
8	Pertanyaan 8	0,174	0,666	Valid
9	Pertanyaan 9	0,174	0,661	Valid
10	Pertanyaan 10	0,174	0,594	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2016

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hasil uji instrument dari 10 item pertanyaan pada variabel kompensasi (X) keseluruhan valid dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  sehingga keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan

sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2) *Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)*

Uji validitas kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS For Windows Version 22, diperoleh hasil yaitu:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No	Item	$r_{table}$	$r_{hitung}$	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,174	0,563	Valid
2	Pertanyaan 2	0,174	0,529	Valid
3	Pertanyaan 3	0,174	0,659	Valid
4	Pertanyaan 4	0,174	0,582	Valid
5	Pertanyaan 5	0,174	0,501	Valid
6	Pertanyaan 6	0,174	0,361	Valid
7	Pertanyaan 7	0,174	0,267	Valid
8	Pertanyaan 8	0,174	0,262	Valid
9	Pertanyaan 9	0,174	0,283	Valid
10	Pertanyaan 10	0,174	0,418	Valid
11	Pertanyaan 11	0,174	0,443	Valid
12	Pertanyaan 12	0,174	0,481	Valid
13	Pertanyaan 13	0,174	0,443	Valid
14	Pertanyaan 14	0,174	0,434	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hasil uji dari 14 item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) valid dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  sehingga keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrumen tersebut

dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel.

Reliabilitas diukur dengan uji stastitik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,6 (Sekaran dalam Priyatno, 2014:64).

1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	10

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Kompensasi yang dihitung dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,809  $>$  0.6 Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	14

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai kompensasi yang dihitung dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,722  $>$  0.6. Karena nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

c) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan menghitung analisis regresi linier sederhana yang menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Version 22* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 12**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42,779	4,338		9,861	,000
Kompensasi	,191	,107	,158	1,793	,075

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 42,779 + 0,191X$$

Konstanta sebesar 42,779 artinya jika kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 42,779 Sedangkan koefisien

regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0,191 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,191. Koefisien bernilai positif artinya

ada pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai, semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai.

**d) Koefisien Korelasi sederhana**

**Tabel 13**  
**Hasil Koefisien Korelasi Sederhana**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,158 <sup>a</sup>	,025	,017	5,343

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa korelasi r antara kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,158. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah **sangat rendah** dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap kompensasi (X) maka akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja pegawai (Y) dengan berarti, begitu juga sebaliknya jika ada penurunan terhadap kompensasi (X) maka juga akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai (Y) dengan tingkat hubungan **sangat rendah**.

Sementara itu kriteria nilainya sebagai berikut :

**Tabel 14**  
**Tabel Interpretasi Nilai r**

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2013:184)

Berdasarkan tabel 14 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,158 yang berarti hubungan **sangat rendah** dan positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

**e) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS For Windows Version 22

**Tabel 15**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,158 <sup>a</sup>	,025	,017	5,343

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Artinya Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 2,5% dan sisanya 97,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

**f) Uji Hipotesis (uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 16**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,779	4,338		9,861	,000
Kompensasi	,191	,107	,158	1,793	,075

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Langkah - langkah dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Menentukan Ho dan Ha
  - a. Ho :  $b_i = 0$   
Variabel independen secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
  - b. Ha :  $b_i \neq 0$   
Variabel independen secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Menentukan nilai  $t_{tabel}$  level of signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan (DF)  $n-k-1$  atau  $127-1-1=125$ .  
n : sampel  
k : jumlah variabel independen  
hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,979
3. Kriteria pengujian :  
Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Ho ditolak dan Ha diterima berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Ho diterima dan Ha ditolak berarti variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

4. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .  
Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,793 < 1,979$ ) atau  $Sig_{hitung} > Sig_{0,05}$  ( $0,075 > 0,05$ ) maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Three Brothers Palembang.

**J. Pembahasan**

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana Dari hasil perhitungan dengan SPSS For Windows Version 22 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 42,779 + 0,191$$

Konstanta sebesar 42,779 artinya jika kompensasi (X) nilainya adalah 0,191 maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 42,779 sedangkan koefisien regresi variabel kompensasi

(X) sebesar 0,191 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,191. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai, semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai.

Dari hasil analisis koefisien korelasi sederhana ( $r$ ) diperoleh nilai sebesar 0,158. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja pegawai **sangat rendah**. Sedangkan arah hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau searah, artinya bila kompensasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Koefisien determinasi data digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh atau distribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan sebelumnya, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,025 atau sama dengan 2,5% sedangkan sisanya 97,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,5%, sedangkan sisanya 97,5% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, (Misalnya disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya).

Pada tahap terakhir ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji  $t$  dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 artinya bahwa hasil penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan atau masih bisa diterima bila ada kekeliruan dalam proses penelitian tidak lebih dari 0,05. Sesuai dengan perhitungan sebelumnya, diperoleh nilai  $t_{hitung} <$  dari

$t_{tabel}$  (1,793 < 1,979) atau  $Sig_{hitung}$  0,075 > Sig 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Three Brothers Palembang.

## K. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Three Brothers Palembang, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Three Brothers Palembang. Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih < dari nilai  $t_{tabel}$  (1,793 < 1,979) atau  $Sig_{hitung}$  0,075 > Sig 0,05 maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ).
- b) Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 38,344 + 0,287$  menunjukkan Konstanta sebesar 38,344 kompensasi (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 38,344. Sedangkan koefisien regresi variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,287 artinya jika kinerja pegawai mengalami naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,287.
- c) Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi ( $r$ ) diperoleh nilai sebesar 0,158 maka karena hasil yang didapat merupakan angka positif, hal ini berarti hubungan yang **sangat**

**rendah** antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

- d) Dari hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai = 0,71. Hal ini berarti variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 2,5%, sedangkan sisanya 97,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Three Brothers Palembang, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Terkadang seorang pegawai perlu diberikan kompensasi yang bukan hanya berbentuk materi tetapi juga immateri, seperti pujian atau perhatian yang akan membuat pegawai merasa dihargai.
- b) Para pegawai juga dituntut bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan target yang ditetapkan supaya bisa mendapatkan kompensasi yang baik, misalnya dengan pemberian bonus serta promosi jabatan atas kinerja mereka. Hal ini akan membuat pegawai termotivasi untuk lebih giat.
- c) Pimpinan perlu membuka “tangan” bagi pegawai untuk mendengarkan setiap keluhan ataupun masalah yang mungkin timbul dalam pekerjaan untuk menghindari adanya kesalahan dari pegawai. Perlu juga mendengarkan ide atau gagasan yang ada yang diberikan. Dengan demikian pegawai merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik dan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara.
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Edisi Pertama. Bandung: CV. Alfabeta.
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, PT. Bumi Aksara.



Siregar, 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke-19. Bandung : CV. Alfabeta.

Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.