

# PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PRODEXIM (BUMD) PROVINSI SUMATERA SELATAN

Edduar Hendri \*)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji, upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan sejumlah 70 orang dan sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi finansial langsung berupa gaji, upah dan insentif secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan. 2) Variabel gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan. 3) Variabel upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan. 4) Variabel insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  semuanya lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 0,05.

**Kata kunci** : Gaji, Upah, Insentif dan Kinerja karyawan

### A. LATAR BELAKANG

Pemberian kompensasi pada suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan tersebut. Masalah kompensasi mungkin merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Manfaat pemberian kompensasi sebagai dasar untuk penghargaan kepada karyawan berdasarkan kinerja yang diberikan oleh karyawan yang diukur dari individu yang bersangkutan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, dan setiap perusahaan

mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai, kegiatan tersebut akan mudah terlaksana apabila karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Perusahaan juga sebaiknya peka terhadap masalah-masalah atau tuntutan-tuntutan para karyawannya agar semua kegiatan perusahaan tidak akan terhambat. Banyaknya tuntutan karyawan terhadap perusahaan dikarenakan mereka tidak puas akan lingkungan kerja atau kebijakan perusahaan yang berlaku saat ini. Tuntutan seperti itu harus dihindari dengan cara memenuhi tuntutan mereka sesuai dengan kemampuan

---

\*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Palembang

perusahaan, sebab apabila tidak dipenuhi akan menyebabkan karyawan protes dengan melakukan pemogokan kerja atau melakukan pekerjaan seperti biasa tetapi dengan hasil kerja yang tidak memuaskan sehingga pada akhirnya mempunyai dampak yang buruk terhadap perusahaan.

Salah satu penyebab ketidakpuasan yang dituntut oleh karyawan dikarenakan pemberian balas jasa atau kompensasi yang tidak layak, baik berupa uang atau fasilitas yang diperoleh sebagai imbalan hasil kerja mereka. Karyawan bekerja dengan tujuan agar kebutuhan hidupnya tercukupi, maka dari itu suatu perusahaan membayar karyawan, pikiran dan tenaga yang mereka berikan untuk perusahaan dengan kompensasi yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka.

Situasi kerja yang aman dan stabil akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan, dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan semangat kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja yang akan berdampak terhadap semangat kerja.

Kompensasi menurut Hasibuan (2008) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial

langsung seperti gaji, komisi, bonus atau insentif dan pembagian laba/keuntungan. Serta kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor lain seperti kendaraan dan ruang kantor. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, penghargaan atas prestasi kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampumeningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena

para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan, peneliti menemukan permasalahan turunnya kinerja karyawan dan pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Masih rendahnya produktivitas kerja karyawan dimana masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan.
2. Terjadi kegelisahan dalam bekerja, dikarenakan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini terlihat masih adanya karyawan yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh kepala seksi. Sehingga karyawan mengalami penurunan kinerja dalam penyelesaian pekerjaannya hal ini berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh kepala seksi.
3. Kurangnya pemberian insentif yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi berupa bonus, kenaikan jabatan atau surat penghargaan oleh perusahaan atas hasil kerja yang mereka tunjukkan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang dapat memotivasi

karyawan bekerja lebih baik. Hal ini disebabkan pimpinan kurang memperhatikan kinerja karyawannya.

4. Pimpinan tidak melaksanakan pemberian insentif dengan baik berupa kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawannya seperti promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi serta tidak ada sanksi tegas mengenai masalah keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompensasi Financial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.**

## **B. LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan maupun perusahaan, yang berlangsung seperti uang/finansial maupun yang tidak langsung berupa barang non finansial (Martoyo, 2008). Kompensasi finansial, adalah semua jenis penghargaan atau ganjaran yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010).

Menurut Hasibuan (2008) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Sedangkan menurut Rivai (2010) "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa

mereka pada perusahaan". Mangkunegara (2005) bahwa kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Dari pengertian yang diungkapkan oleh mangkunegara terdapat makna yang timbul bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kompensasi menurut Sihotang (2007) "Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan".

Menurut Andrew E. Sikula (1981) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007) bahwa : "Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka".

Menurut Hariandja (2005) mengemukakan bahwa : "Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain".

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi..

### **Jenis-Jenis Kompensasi**

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Rivai (2010) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

#### 1) Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

## 2) Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Menurut Mondy dan Noe (1996) yang dikutip oleh Panggabean (2004) mengemukakan bahwa:

### 1) Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

#### a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Harder (1992) mengemukakan bahwa gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

#### b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

#### c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka

yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

### 2) Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Menurut Notoatmojo (2009) komponen atau indikator pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Upah, adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan.

b. Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.

c. Insentif, adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tersebut, karena keberhasilan atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Bonus, adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## Pengertian Kinerja

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil (Wibowo, 2011)

Wibowo, (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Menurut Edwin (2007) Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang harus diperhatikan dan kemampuan kerja yang dimilikinya.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang

baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Kaswan (2012) Terdapat enam kriteria utama yang di gunakan untuk menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas adalah Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang hendak dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. Kuantitas adalah Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektifitas Biaya adalah Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, dan bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.
5. Kebutuhan Untuk Supervisi adalah Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan itervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal adalah Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial langsung (gaji, upah dan insentif) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial langsung (gaji, upah dan insentif) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan

### C. PROSEDUR PENELITIAN

#### Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri variabel bebas (*independen*) yang disebut dengan variabel X, merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Variabel X dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial langsung yaitu Gaji ( $X_1$ ), Upah ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ) dan variabel terikat (*Dependen*) yang disebut dengan variabel Y, merupakan variabel yang terantung atau terpengaruh oleh variabel lainnya. Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Kompensasi Finansial langsung

Yang dimaksud dengan kompensasi finansial yang diteliti dalam penelitian ini mengacu pada Simamora (2006) adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang.

Indikator pengukuran variabel kompensasi finansial langsung dalam penelitian ini yaitu:

##### 1) Gaji ( $X_1$ )

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian gaji kepada karyawan disesuaikan dengan tingkat pekerjaannya.

##### 2) Upah ( $X_2$ )

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

##### 3) Insentif ( $X_3$ )

Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi

#### b. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Armstrong dan Baron

dalam Wibowo (2010) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Adapun indikator variabel kinerja dalam penelitian ini yaitu

- 1) Kuantitas  
Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kualitas  
Dinyatakan dalam bentuk tingkat mutu yang optimal, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
- 3) Ketepatan waktu  
Dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman dan jumlah unit yang dihasilkan tepat waktu.

### **Populasi dan Teknik Sampling**

Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah semua karyawan pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah karyawan yang ada di perusahaan ini sebanyak 70 orang, karena jumlah populasinya kecil yaitu hanya 70 orang, maka digunakan teknik *sampling jenuh* atau sensus yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sebagai sampel.

Menurut Arikunto (2006) yaitu "Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi", dan "Apabila subjek penelitian kurang dari 100 (seratus), lebih baik seluruh subjek diambil semua sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi."

### **Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009), data primer merupakan sumber data penelitian

yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Sedangkan menurut Sekaran (2006) sumber data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi.

Dalam penelitian ini data primer bersumber dari responden yang digunakan untuk pengujian hipotesa yang data tersebut diperoleh dari Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan mengenai pemberian kompensasi finansial langsung berupa gaji, upah dan insentif terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Data Sekunder**

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Sedangkan menurut Sekaran (2006) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

### **Teknik Analisis Data**

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan dilakukan analisa berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut :

#### **a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS



17.00. Analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kompensasi finansial langsung (gaji, upah dan insentif) terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

$b_0$  = Nilai konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien regresi

e = Kesalahan observasi atau pengganggu (merupakan bentuk variable lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti)

$X_1$  = Gaji

$X_2$  = Upah

$X_3$  = Insentif

Teknik analisis yang digunakan sesuai model di atas adalah regresi berganda dimana nilai dari variabel dependen (kinerja karyawan) dapat diperoleh dari hasil *survey* yang perhitungannya menggunakan skala *Likert*. Cara pengukurannya adalah responden di minta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Prosedur di atas dipakai dengan menggunakan pedoman yang paling umum digunakan yaitu skala *Likert*. Menurut Kinnear (Umar, 2008), skala *Likert* berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik. Responden kemudian di minta mengisi pernyataan dalam

skala ordinal berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu.

Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan pengukuran data ordinal dengan bobot hitung sampai 5, dengan kategori: sangat setuju dengan point 5, setuju dengan point 4, ragu-ragu dengan point 3, tidak setuju dengan point 2 dan sangat tidak setuju dengan point 1.

#### b. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil regresi berganda tersebut, maka selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasinya ( $R^2$ ) yaitu koefisien determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah dampak variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y), dengan bantuan program SPSS 17.00 pada komputer. Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### c. Uji Kualitas Data

Langkah pertama dalam analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pengukuran dan pengujian suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reliability* (tingkat keandalan) dan *validity* (tingkat kesahihan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

## 1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010) mengemukakan bahwa : Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Metode ini sering digunakan dalam uji validitas.

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengambilan keputusan validitas suatu instrumen dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai  $r$  alpha dengan nilai 0,6, apabila  $r$  alpha  $>$  0,6 maka variabel yang diteliti adalah reliable.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 4. Multikolinearitas

Pendapat Priyatno (2010) mengemukakan bahwa : Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (1992) dalam Priyatno (2010) “Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”.

## 5. Heteroskedastisitas

Priyatno (2010) mengemukakan bahwa : Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian

dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya yang telah di-*studentized*).

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2010). Di mana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dapat dikatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk lebih mudahnya, dapat dengan melihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Jika

probabilitasnya  $<$  taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitu pula sebaliknya.

#### b. Uji t (Uji Parsial).

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya (Sugiyono, 2010). Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan tidak signifikan.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.  $r_{hitung}$  diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Validitas**

| Indikator      | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Ketr. |
|----------------|--------------|-------------|-------|
| Gaji ( $X_1$ ) | 0,683        | 0,235       | Valid |
|                | 0,549        | 0,235       | Valid |
|                | 0,649        | 0,235       | Valid |
|                | 0,656        | 0,235       | Valid |
|                | 0,668        | 0,235       | Valid |
|                | 0,629        | 0,235       | Valid |
| Upah ( $X_2$ ) | 0,765        | 0,235       | Valid |
|                | 0,565        | 0,235       | Valid |
|                | 0,681        | 0,235       | Valid |
|                | 0,608        | 0,235       | Valid |
|                | 0,670        | 0,235       | Valid |
|                | 0,472        | 0,235       | Valid |

|                            |       |       |       |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| Insentif (X <sub>3</sub> ) | 0,659 | 0,235 | Valid |
|                            | 0,625 | 0,235 | Valid |
|                            | 0,560 | 0,235 | Valid |
|                            | 0,664 | 0,235 | Valid |
|                            | 0,619 | 0,235 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y)       | 0,525 | 0,235 | Valid |
|                            | 0,677 | 0,235 | Valid |
|                            | 0,680 | 0,235 | Valid |
|                            | 0,624 | 0,235 | Valid |
|                            | 0,682 | 0,235 | Valid |
|                            | 0,766 | 0,235 | Valid |

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{table}$ . Untuk sampel sebanyak 70 orang yaitu 0,235. Nilai  $r$  hitung semuanya lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item tersebut adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

| Variabel                   | Nilai Cronbach Alpha | Ketr.    |
|----------------------------|----------------------|----------|
| Gaji (X <sub>1</sub> )     | 0,706                | Reliabel |
| Upah (X <sub>2</sub> )     | 0,695                | Reliabel |
| Insentif (X <sub>3</sub> ) | 0,657                | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y)       | 0,714                | Reliabel |

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2014

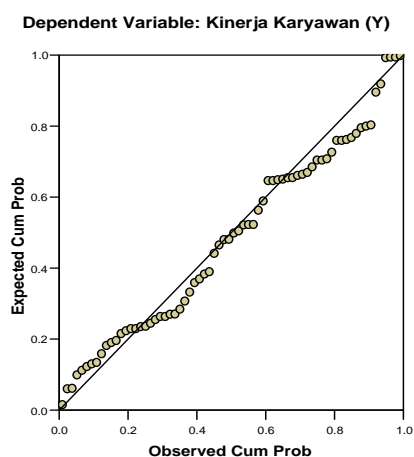
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep

pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1**  
**Normal P-P Plot**

Berdasarkan gambar di atas, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpecah jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

## 4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas antar variabel bebas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi di antara kedua variabel bebas tersebut. Jika terjadi korelasi tinggi, maka itu artinya terdapat problem multikolinieritas

(*multicollinearity*). Padahal korelasi antar variabel haruslah lemah (signifikan di bawah 0,05). Tabel 3 berikut ini ditampilkan uji independensi antar variabel bebas.

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Antar variabel Bebas**

Coefficients<sup>a</sup>

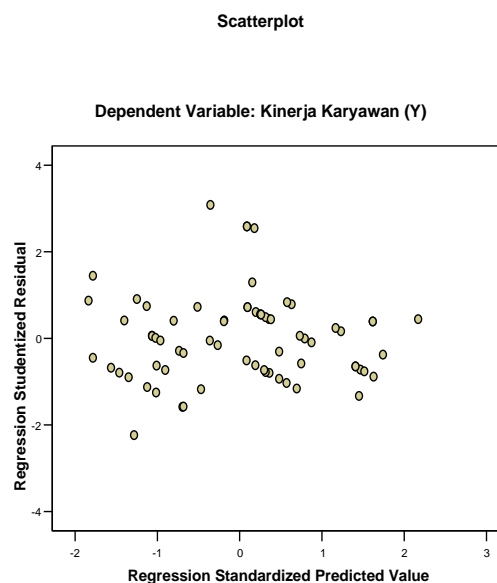
| Model |               | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------|-------------------------|-------|
|       |               | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Gaji (X1)     | ,739                    | 1,353 |
|       | Upah (X2)     | ,690                    | 1,448 |
|       | Insentif (X3) | ,915                    | 1,093 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 3 di atas koefisien untuk ketiga variabel bebas nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) lebih kecil dari 5 dan toleransi (*tolerance*) kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah pola *scatterplot* yang didapat dari perhitungan dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 17.1*



**Gambar 2**  
**Scatterplot**

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas. Sebagaimana terlihat, titik-titik itu menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaji, upah dan insentif secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan Analisis regresi linier berganda.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)    | ,983                        | 2,667      |                           | ,369  | ,714 |
| Gaji (X1)     | ,457                        | ,085       | ,536                      | 5,403 | ,000 |
| Upah (X2)     | ,188                        | ,083       | ,232                      | 2,262 | ,027 |
| Insentif (X3) | ,178                        | ,087       | ,182                      | 2,041 | ,045 |

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,983 + 0,457X_1 + 0,188X_2 + 0,178X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas (gaji, upah dan insentif) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel gaji dengan koefisien 0,457, kemudian diikuti oleh variabel upah dengan koefisien 0,188, sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah yaitu variabel insentif dengan nilai koefisien 0,178.

## 7. Analisis Korelasi Ganda dan Determinasi

Analisis korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan *adjusted R square*, sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Analisis Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi**

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,721(a) | ,520     | ,499              | 1,638                      |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS for windows ver. 17.0

Dari tabel di atas diperoleh nilai korelasi ganda (R) sebesar 0,721, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara gaji, upah dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh adalah

sebesar 0,520 berarti bahwa variabel gaji, upah, dan insentif mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 52% sedangkan sisanya 48% (100% - 52%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 8. Pengujian Hipotesis

### a. Uji-F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh semua variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikat. Metode yang

digunakan adalah uji F terhadap signifikansi model regresi yang menunjukkan mampu tidaknya model atau persamaan yang terbentuk dalam memprediksi nilai variabel terikat dengan tepat.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.    |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 Regression | 192,061        | 3  | 64,020      | 23,869 | ,000(a) |
| Residual     | 177,025        | 66 | 2,682       |        |         |
| Total        | 369,086        | 69 |             |        |         |

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh F-hitung sebesar 23,869 dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai F-tabel = 2,744. Jadi F-hitung (23,869) > F-tabel (2,744), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai probabilitas < 0,05, yaitu (0,000 < 0,05), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) atau dengan kata lain variabel gaji ( $X_1$ ), upah ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ) secara bersama-sama

berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

### b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (gaji, upah dan insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Uji t**

| VARIABEL           | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | HASIL UJI t   | HASIL HIPOTESIS |
|--------------------|--------------|-------------|---------------|-----------------|
| Gaji ( $X_1$ )     | 5,403        | 1,997       | 5,403 > 1,997 | $H_a$ diterima  |
| Upah ( $X_2$ )     | 2,262        | 1,997       | 2,262 > 1,997 | $H_a$ diterima  |
| Insentif ( $X_3$ ) | 2,041        | 1,997       | 2,041 > 1,997 | $H_a$ diterima  |

#### 1) Variabel Gaji

$H_0 : b_1 \leq 0$  : Gaji tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

$H_a : b_1 > 0$  : Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah

Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil uji t untuk variabel  $X_1$  (gaji) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,403$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,997. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien

regresi positif berarti bahwa gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa gaji yang semakin tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

## 2) Variabel Upah

Ho :  $b_2 \leq 0$  : Upah tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

Ha :  $b_2 > 0$  : Upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil uji t untuk variabel  $X_2$  (upah) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,262$  dengan tingkat signifikansi 0,027. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,997. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa upah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa upah yang semakin tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

## 3) Variabel Insentif

Ho :  $b_3 \leq 0$  : Insentif tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD)

Provinsi Sumatera Selatan.

Ha :  $b_3 > 0$  : Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil uji t untuk variabel  $X_3$  (insentif) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,041$  dengan tingkat signifikansi 0,045. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,997. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian maka, hipotesis ketiga dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa insentif yang semakin tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta pembahasan maka yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial langsung (gaji, upah dan insentif) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.
2. Kompensasi finansial langsung berupa gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim



- (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.
3. Kompensasi finansial langsung berupa upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.
  4. Kompensasi finansial langsung berupa insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Prodexim (BUMD) Provinsi Sumatera Selatan.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan:

1. Kompensasi finansial langsung hendaknya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena kompensasi ini lebih banyak menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, yang berkaitan dengan besar gaji yang diterima karyawan pemberian tunjangan baik kepada anak maupun istri, hari tua, tunjangan hari raya serta fasilitas-fasilitas yang ada misalnya perlindungan kesehatan maupun keselamatan kerja, karena faktor tersebut merupakan mempunyai kontribusi yang dominan terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.
2. Untuk lebih menguatkan semua hipotesis dan model konsep yang terbukti secara empiris, maka perlu dilakukan penelitian-penelitian ulang dalam organisasi-organisasi yang berbeda, baik menggunakan model konsep yang sama atau dengan menambah beberapa peubah lain yang sekiranya mampu menggambarkan

fenomena-fenomena yang timbul dalam usaha menjelaskan aspek-aspek untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed. Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edwin. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yoyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Keempat, Jakarta : PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi

- Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Notoatmodjo, Soekijo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom
- Rivai, Veithzal. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method For Business, Ed. buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prandnya Paramita.
- Simamora, Hery. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum,.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.