

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT INDAH GLORY MAS INDONESIA**

**Oleh:**

**Syahrul Latif Siregar, SE., MM  
Dosen STIE AI – Hikmah Medan**

**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 disebarakan kepada 85 orang responden dengan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana (*SimpleRegresion*) 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 = 0,05 ( 5%) diperoleh  $t_{tabel} = 2,000$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan berdasarkan hipotesis maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  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**

Dalam menghadapi persaingan dunia yang semakin global dan ketat perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya dengan baik dalam kondisi mantap dan stabil, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan membutuhkan beberapa Sumber Daya dalam menjalankan dan mengelola usahanya, salah satu Sumber Daya yang mempunyai peran penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), yang di dalam perusahaan disebut sebagai karyawan.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang paling berharga. Karyawan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam bentuk komitmen, kemampuan, kinerja, dan loyalitas, yang membantu perusahaan menjalankan dan mengelola usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan tentu didorong dengan adanya Sumber Daya Manusia, yaitu karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik dari karyawan akan mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan.

Atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan seperti: kemampuan,

komitmen, waktu, loyalitas, maka sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan imbalan atas kontribusi yang diberikan. Perusahaan menyebut imbalan sebagai kompensasi.

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"**.

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.

Pada mulanya perusahaan ini hanya memproduksi satu jenis produk yang diberi nama Elashs Cox yang berfungsi sebagai alat mengikat kebutuhan transportasi dan distribusi. Produk ini dipasarkan keberapa Negara tertentu. Oleh karena

kebutuhan dan mutu pengembangan usaha perusahaan maka pada tahun 1998 perusahaan ini pindah ke kawasan industri Medan Star yang terletak di Tanjung Morawa dan membuka kerja sama dengan salah satu perusahaan Amerika membuat satu jenis produk lagi yang bernama Teydoon yang berfungsi sehingga alat pengikat pada proses pengepakan barang yang akan diekspor keluar negeri. Dengan pengembangan usaha ini maka pasaran keluar negeri semakin meluas terutama ke Negara-negara seperti Kanada, Amerika Serikat, Belanda, Taiwan dan Australia.

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 : Kueisioner*

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 : Kueisioner*

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 sebanyak 20 orang dan 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 %

Sumber : Kueisioner

Berdasarkan Tabel 5 diatas bahwa tngkat pendidikan responden yang paling banyak adalah lulusan SLTA sebanyak 30 orang dan paling sedikit lulusan SLTP sebanyak 10 orang sedangkan lulusan Diploma sebanyak 25 orang dann lulusan Sarjana sebanyak 20 orang.

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

**Tabel 6 tentang Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan**

	Frequency	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,

Dari Tabel 6 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang gaji yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang, setuju 16 orang, kurang setuju sebanyak 30 orang dan tidak setuju 22 orang sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang.

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

	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 VariabelKompensasi,

Dari Tabel 7 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya

sehari-hari adalah 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 Distribusi jawaban responden tentang Gaji yang diterima karyawan sepadan dengan usaha dan tenaga yang dikeluarkan**

	Frequenc y	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,

Dari Tabel 8 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang gaji yang diterima karyawan sepadan dengan usaha dan tenaga yang dikeluarkan adalah 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 Distribusi jawaban responden tentang Gaji yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik**

	Frequenc y	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,

Dari Tabel 9 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang gaji yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik adalah 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 tentang 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 Variabe Kompensasi,

Dari Tabel 10 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang bonus tahunan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan adalah 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 tentang 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 VariabelKompensasi,

Dari Tabel 11 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang bonus tahunan yang diterima karyawan mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi ditahun mendatang adalah

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 tentang 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,*

Dari Tabel 12 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang besarnya THR yang diterima sesuai dengan harapan karyawan adalah 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 Distribusi jawaban responden tentang 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,*

Dari Tabel 13 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden 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 Distribusi jawaban responden tentang 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,*

Dari Tabel 14 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang tunjangan kesehatan yang diterima memenuhi harapan karyawan adalah 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 tentang 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,

Dari Tabel 15 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang Tunjangan kesehatan yang diterima karyawan sepadan dengan tenaga yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan adalah 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 tentang 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,

Dari Tabel 16 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang karyawan berusaha keras untuk mencapai target kerja yang diberikan oleh atasan adalah 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 tentang 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,*

Dari Tabel 17 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang karyawan senang dengan target kerja yang diberikan oleh atasan adalah 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 tentang 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,*

Dari Tabel 18 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang target kerja yang diberikan kepada karyawan selesai tepat waktu adalah 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 tentang 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,*

Dari Tabel 19 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu adalah 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 tentang Karyawan merasa senang bila pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu**

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.

	Frequenc y	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,

Dari Tabel 20 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang karyawan merasa senang bila pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu 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.

**Tabel 21 tentang Karyawan selalu hadir tepat waktu pada setiap hari kerja**

	Frequenc y	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,

Dari Tabel 21 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang Karyawan selalu hadir tepat waktu pada setiap hari kerja 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 22 tentang 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,

Dari Tabel 22 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang karyawan selalu melakukan inovasi dalam pekerjaan adalah 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 tentang 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,

Dari Tabel 23 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang Karyawan senang dengan adanya inovasi dapat memudahkan karyawan lain dalam mengerjakan pekerjaan 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 22 orang.

**Tabel 24 tentang Karyawan senang bila sesama karyawan mau berkeaktivitas 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,

Dari Tabel 24 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang Karyawan senang bila sesama karyawan mau berkreativitas 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 tentang Karyawan selalu berkreativitas 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,

Dari Tabel 25 diatas dapat diketahui jawaban dari 85 responden tentang Karyawan selalu berkreativitas 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.

sedehana dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 15,00 tetapi sebelum dianalisa dan dievaluasi data lebih dahulu diuji dengan uji Validitas dan Reliabilitas.

Dengan berdasarkan pada jawaban responden yang telah disajikan pada tabel frekuensi diatas, yang terdiri dari poin – poin pertanyaan angket peneliti dari variabel bebas maupun variabel terikat. Data kemudian ditabulasikan untuk mempermudah penganalisaan, (lihat Lampiran Tabulasi Jawaban Responden) kemudian diolah dan dianalisis serta diuji dengan uji ‘F’ dari Analisis of Varian (Anova) dengan teknik analisis Regresi

**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 Item 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 kebebasan nya r tabel (df= N - 2) harus lebih kecil dari (<) 0,30, setelah dilihat pada r tabel

didapat bahwa r pada df =85 - 2 = 83 = 0,217 < **0,30** .

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan output yang ada bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai item-total correlation lebih besar dari (>) 0,30. Dengan demikian bahwa konstruk pertanyaan yang diajukan dapat dinyatakan valid.

2) **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan Hasil Angket diatas maka untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir – butir yang berkaitan dengan konstruk

pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner maka diperlukan uji Reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) 0,60 (Mudrajad Kuncoro,

2003:267) Reliabilitas dari pertanyaan kuisioner 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 konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 20 item, baik dimensi variabel Kompensasi (x) maupun dimensi variabel Kinerja Karyawan (y) adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

**2. Analisis dan Evaluasi**

Setelah penulis mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba menganalisa dan mengevaluasi data tersebut. Seluruh data terlebih dahulu diolah dalam program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 15. 00) yang kemudian hasil, output tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

**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. diatas menjelaskan 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**

		Kompensasi	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

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, V 15,00

Berdasarkan hasil 0,857 pada tingkat signifikant yang perhitungan dari Program tersebut nyata yaitu dibawah 0,05 atau lebih yang ada pada Tabel 29. dilihat kecil dari ( $\alpha = 5\%$ ) uji dua bahwa nilai Korelasinya adalah 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 oleh pengaruh faktor lain yang tidak bahwa angka Adjusted R Square dimasukkan dalam penelitian ini 0,732 yang dapat disebut koefisien seperti gaya kepemimpinan, budaya determinasi yang dalam hal ini perusahaan, komunikasi dll. R berarti 73,2%. Kompensasi dapat Square berkisar 0 sampai 1 dengan diperoleh dan dijelaskan oleh Kinerja catatan semakin kecil angka R Karyawan. Sedangkan sisanya Square semakin lemah tingkat (100% - 73,2% = 26,8%) dijelaskan hubungannya.

**Tabel 31 ANOVA(b)**

Mode		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  $F_{tabel}$  3,96 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena jauh

dibawah 0,05 probabilitasnya maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

**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.

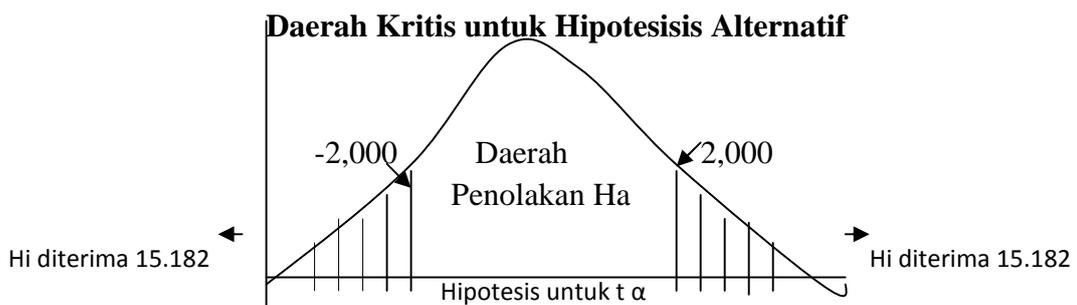
**3. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji kebenaran hipotesis perlu diadakan pengujian data yang menggambarkan pengaruh dan hubungan antara kedua variabel yaitu dengan menggunakan teknik analisa Regresi linier sederhana yang telah disajikan pada tabel – tabel diatas yang telah 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 signifikan = 0,05 ( 5%) diperoleh  $t_{tabel} = 2,000$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan berdasarkan hipotesis maka  $H_i$  diterima,  $H_o$  ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

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

**Gambar 2**



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 alternative ( $H_1$ ) yakni hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel, telah diuji kebenarannya melalui teknis analisa data yang penulis ajukan diatas.

Sesuai dengan teori kompensasi yang diuraikan oleh (Handoko,2003;245) "Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang". Maka dapat disimpulkan dengan adanya imbalan berupa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian besarnya kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

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 = 0,05 (5%) diperoleh  $t_{tabel} = 2,000$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan berdasarkan hipotesis maka  $H_0$  diterima,  $H_0$  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 Indonesia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, (2001), **Metode Bisnis**, Alfa Beta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2005), **Manajemen Penelitian**. Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta