

# Pengaruh Kompensasi

*by* Nel Arianty

---

**Submission date:** 31-Jul-2018 04:42PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 986534627

**File name:** 2.pdf (445.47K)

**Word count:** 3157

**Character count:** 20581

ISSN 1693-7619

JURNAL ILMIAH  
**MANAJEMEN & BISNIS**

Program Studi Manajemen- Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard (Suatu  
Perspektif Konseptual)  
*Hazmanan Khair*

Analisis Keunggulan Kompetitif Melalui Penerapan Model  
*Resources Based View*  
*Maya Sari*

Analisis Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Terhadap  
Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Medan  
*Sri Endang Rahayu*

Kontribusi Bauran Pemasaran Dalam Mempengaruhi Perilaku  
Konsumen Dalam Pembelian Produk  
*Lila Bismala*

Analisis Faktor-Faktor Kualitas Pelayanan Yang Mempengaruhi  
Kepuasan Konsumen  
*Susi Handayani*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dan  
Produktivitas Karyawan  
*Lailan Syafina*

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
Pada PT. Asam Jawa Medan  
*Nel Ariyanti*

**VOL. 08 NO. 01 OKTOBER 2008**

JURNAL ILMIAH

MANAJEMEN & BISNIS

Program Studi Manajemen - Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard (Suatu Perspektif Konseptual) <i>Hazmanan Khair</i> .....	1
Analisis Keunggulan Kompetitif Melalui Penerapan Model Resources Based View <i>Maya Sari</i> .....	16
Analisis Pengaruh Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Medan <i>Sri Endang Rahayu</i> .....	26
Kontribusi Bauran Pemasaran Dalam Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Produk <i>Lila Bismala</i> .....	39
Analisis Faktor-Faktor Kualitas Pelayanan Yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen <i>Susi Handayani</i> .....	49
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan <i>Lailan Syafina</i> .....	63
Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan <i>Nel Ariyanti</i> .....	73

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN

NEL ARIANTY

## ABSTRAK

<sup>31</sup> Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Berdasarkan uji-t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.342 > 2,007$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Asam Jawa Medan. Dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,657$ , yang menunjukkan pengaruh yang kuat kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 43,1% atau dengan kata lain 43,1% variabel Y (prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X (kompensasi), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa <sup>30</sup> kontribusi variabel X (kompensasi) terhadap variabel (prestasi kerja) adalah 43.1%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** Kompensasi dan Prestasi Kerja

## <sup>35</sup> PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan daya yang paling dalam suatu perusahaan atau organisasi karena pada kenyataannya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Merekalah yang membuat tujuan – tujuan inovasi dan pencapaian tujuan dalam organisasi meskipun perlengkapan dan aset finansial merupakan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia memberikan cetusan kreatif dalam setiap organisasi. Misalnya, mereka merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk – produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana – rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena <sup>10</sup> itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, orga<sup>10</sup>asi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja karyawannya. Selain itu berhasil tidaknya penyelenggara<sup>26</sup> kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sejauh mana kompensasi yang dirasakan oleh karyawan.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerjaan sebagai imbalan a<sup>42</sup> jasa penggunaan tenaga kerjanya (wibowo, 2000). Walaupun hakekat seseorang bekerja adalah berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun uang dan barang adalah imbalan yang pantas atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, karena uang dan barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan. Kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka lakukan atau berikan kepada perusahaan, sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar ak<sup>9</sup> dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2008) mengatakan jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti

jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, prestasi kerjanya semakin baik. Masalah yang ditemui di perusahaan adalah masih belum meratanya pemberian kompensasi kepada seluruh staf dan karyawannya yang menyebabkan tingkat prestasi kerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja, bermalasan – malasan, pekerjaan kurang efektif dan lain – lain.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa 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 T. Hani Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan / balas jasa yang diberikan oleh seseorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang di bayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Program kompensasi / balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan karyawan dan pemerintah / masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, Undang – Undang Perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Pengertian kompensasi . balas jasa menurut definisi di atas menyebutkan bahwa upaya yang diterima oleh para karyawan / pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan – tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Menurut Hasibuan (2008) orang mau bekerja keras disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut :

- 1) *The desire for life*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan untuk dapat melanjutkan kehidupannya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang – orang untuk mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan.

Bagi perusahaan upah / gaji yang teratur dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi sebagai kelangsungan produksi yang dilakukan oleh sumber daya manusia . dalam hal ini penentuan besarnya kompensasi sangat penting agar karyawan merasa puas dan perusahaan juga tidak dirugikan. (Hasibuan, 2008) :

- 1) Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antar majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan wajib membayarkan kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja  
Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status, sosial dari egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- 3) Pengadaan Efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah
- 4) Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- 6) Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah  
Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### Indikator Kompensasi

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk *financial* yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi *non financial* yang merupakan tunjangan karyawan. Kompensasi langsung artinya pemberian imbalan dengan langsung kepada para karyawan dalam bentuk upah dan gaji. Upah biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan.

Komponen – komponen yang dapat dijadikan kompensasi *financial* adalah :  
Rivai (2008) :

- a. Gaji Pokok  
Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
- b. Gaji Variabel  
Adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.  
Menurut Mathis dan Jackson (2001) karyawan menerima pembayaran kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, yaitu pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa insentif adalah 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 organisasi.

Sikula pada Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kompensasi *financial* terdiri dari :

- 1) Uang cuti
- 2) Uang makan
- 3) Uang transportasi / antar jeput
- 4) Jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja
- 5) Asuransi
- 6) Uang
- 7) Pensiun
- 8) Rekreasi
- 9) Beasiswa melanjutkan kuliah

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa tunjangan<sup>1</sup> adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi. Tujuan kompensasi *non financial* antara lain : (Hasibuan, 2008)

- a. <sup>18</sup> meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- b. <sup>36</sup> Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- d. <sup>18</sup> menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan .
- h. Mengefektifkan pengaduan karyawan.
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya

### Prestasi Kerja

<sup>5</sup> Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan prestasi kerja. Prestasi adalah hasil kerja <sup>5</sup> seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab<sup>12</sup> yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2008) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut pengertian diatas, prestasi kerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia.

### Indikator Prestasi Kerja

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu<sup>11</sup> sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing – masing, maka prestasi kerja dari tiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Sardamayanti (2007) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah ukuran kuantitatif dan / atau kualitatif yang menggambarkan tingkat <sup>25</sup> pencapaian suatu sasaran atau

tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2008) menyebutkan indikator yang di nilai dalam prestasi kerja menurut grup sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3) Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
- 4) Kedisiplinan, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6) Kerjasama, penilai menilai kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 7) Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 8) Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- 9) Prakarsa, penilai menilai karyawan kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 10) Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam – macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen.
- 11) Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

Menurut Sutrisno (2010), terdapat enam indikator prestasi kerja :

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## Penelitian Terdahulu

Diniah Damayanti (2006) meneliti tentang pengaruh kompensasi, pendidikan dan senioritas terhadap prestasi kerja. Hasil penelitiannya diketahui bahwa variabel kompensasi, pendidikan dan senioritas secara individual maupun secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan dibanding variabel lainnya, disusul variabel pendidikan dan senioritas.

Eddhi Prasetyo (2006) meneliti tentang pengaruh kepuasan dan kompensasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitiannya diketahui bahwa dua variabel independen yang dipilih berdasarkan hasil uji t ternyata variabel kompensasi lebih besar pengaruhnya dari pada kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Andri Tanjung (2005) meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tinggi maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

### Kerangka Konseptual Dan Hipotesis



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian adalah “ kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan”

### METODE PENELITIAN

#### Defenisi Operasional

Tabel 1. Defenisi dan Indikator Variabel

No.	Variabel	Teori	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	1. Gaji merupakan penghasilan tetap yang diterima karyawan. 2. Upah merupakan tambahan uang diluar gaji. 3. Insentif berupa bonus adalah tambahan pendapat untuk karyawan yang berprestasi . 4. Imbalan lainnya yang tidak dalambentuk uang yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk melengkapi kebutuhan karyawan.	Likert's

2	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya.	28 1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kerjasama 6. Kepribadian 7. Kecakapan 8. Tanggungjawab	Likert's
---	--------------------	--	--	----------

Sumber : Mathis dan Jackson (2002) dan Hasibuan (2008)

### 34 HASIL PENELITIAN

#### Uji validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Setelah dilakukan uji validitas, maka semua instrument dinyatakan valid dan akan diuji reliabilitasnya. Jika reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 dan berada diatas 0,6.

#### Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian kualias data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas data, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	12.328	3.053		4.038	.000
Kompensasi	.615	.097	.657	6.342	.000

a. Dependent Variable : Prestasi

Dari tabel diatas, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap prestasi kerja karyawan t-hitung sebesar 4.038 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,007 dengan sig 0,000 mana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa kompensasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berikut merupakan nilai – nilai yang dimasukkan kedalam model persamaan regresi sederhana.

Ta<sup>33</sup> 3. Koefisien Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2. (Constant)	12.328	3.053		4.038	.000
Kompensasi	.615	.097	.657	6.342	.000

a. Dependent Variable : Prestasi

Dari tabel diatas nilai koefisien regresi

a = 12,328

$$\beta = 0,615$$

Jadi persamaan regresi sederhananya adalah :

$$Y = 12,328 + 0,615X$$

Dari persamaan regresi diatas nilai konstanta sebesar 12,328 menunjukkan bahwa jika kompensasi tetap (tidak naik/turun) maka prestasi kerja karyawan sebesar 12,328. Variabel kompensasi menghasilkan  $\beta$  0,615 yang berarti setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 maka tingkat prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 61,5% dengan asumsi variabel yang lain tetap. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Asam Jawa Medan memiliki kompensasi kerja yang baik sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak terganggu dan menghasilkan prestasi kerja yang efektif.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2003) sebagai berikut :

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dari hasil pengujian dengan SPSS versi 15, diperoleh nilai koefisien korelasi seperti terlihat pada tabel berikut ini :

27

#### Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.421	2.16073

a. Predictors : (constant), Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh  $r_{xy} = 0,657$ , berarti hubungan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sedang berada di sekitar interval 0,60 – 0,699. Nilai R – Square yang diperoleh adalah sebesar 0,431 menunjukkan sekitar 43.1% variabel Y (prestasi kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X) terhadap variabel Y (prestasi kerja karyawan) adalah 43.1%. sisanya (100% - 43.1% = 56.9%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini membuktikan konsisten dengan teori Hasibuan (2008) mengatakan prestasi kerja seorang karyawan di pengaruhi oleh tiga faktor penting yaitu kompensasi dan minat seorang pekerja, kompensasi dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

#### KESIMPULAN

1. Dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,657$ , yang menunjukkan pengaruh yang kuat kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
2. Berdasarkan uji-t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,342 > 2,007$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pegawai sebesar 43.1% atau dengan kata lain 43.1% variabel Y (prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X (kompensasi), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (prestasi kerja) adalah 43.1%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan Malayu SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Ketiga, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007) *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, et al (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat
- Prof. Dr. Veithzal Rivai (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pesada.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatma dan Benyamin Molan, Jakarta :Prenhallindo
- Sedermayanti (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ketiga, Bandung : Refika Aditama
- Sudjana. (2001). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta
- T. Hani Handoko (2008). *Dasar – Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE

# Pengaruh Kompensasi

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**23%**

SIMILARITY INDEX

**22%**

INTERNET SOURCES

**5%**

PUBLICATIONS

**5%**

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

**1**

[kk.mercubuana.ac.id](http://kk.mercubuana.ac.id)

Internet Source

**1%**

---

**2**

[tulisanpendidikan.wordpress.com](http://tulisanpendidikan.wordpress.com)

Internet Source

**1%**

---

**3**

[sinta.unud.ac.id](http://sinta.unud.ac.id)

Internet Source

**1%**

---

**4**

[uda.ac.id](http://uda.ac.id)

Internet Source

**1%**

---

**5**

[lkppm.pradnya.ac.id](http://lkppm.pradnya.ac.id)

Internet Source

**1%**

---

**6**

[abcd.unsiq.ac.id](http://abcd.unsiq.ac.id)

Internet Source

**1%**

---

**7**

[af-adzim.blogspot.com](http://af-adzim.blogspot.com)

Internet Source

**1%**

---

**8**

[shafaruddinpiskolog.blogspot.com](http://shafaruddinpiskolog.blogspot.com)

Internet Source

**1%**

---

**9**

[zaimmukaffi1979.blogspot.com](http://zaimmukaffi1979.blogspot.com)

Internet Source

**1%**

---

10

[thesis-colection.blogspot.com](https://thesis-colection.blogspot.com)

Internet Source

1%

11

[ajengnissaa.blogspot.co.id](https://ajengnissaa.blogspot.co.id)

Internet Source

1%

12

Nandang Supriantna, Sugito Efendi, Edi Sugiono. "PENGARUH INVESTASI HUMAN CAPITAL IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KAYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI SECARA LESTARI (KINERJA PHPL) PT. KALIMANTAN SATYA KENCANA (PT. KSK)", Majalah Ilmiah Bijak, 2018

Publication

1%

13

[waatp.it](https://waatp.it)

Internet Source

1%

14

[dinidestri.blogspot.com](https://dinidestri.blogspot.com)

Internet Source

1%

15

[journals.ums.ac.id](https://journals.ums.ac.id)

Internet Source

1%

16

Submitted to Universitas Negeri Padang

Student Paper

1%

17

[wahyurishandi.com](https://wahyurishandi.com)

Internet Source

1%

18

[margaretata.blogspot.com](https://margaretata.blogspot.com)

1%

Internet Source

1%

19

[jurnal.unikal.ac.id](http://jurnal.unikal.ac.id)

Internet Source

1%

20

[www.downloadpdf.co.uk](http://www.downloadpdf.co.uk)

Internet Source

1%

21

[www.univpgri-palembang.ac.id](http://www.univpgri-palembang.ac.id)

Internet Source

1%

22

[komputerilmu13.blogspot.com](http://komputerilmu13.blogspot.com)

Internet Source

<1%

23

[astriindustri27.blogspot.com](http://astriindustri27.blogspot.com)

Internet Source

<1%

24

[admnegara.usu.ac.id](http://admnegara.usu.ac.id)

Internet Source

<1%

25

[shofianaz.blogspot.com](http://shofianaz.blogspot.com)

Internet Source

<1%

26

[www.e-jurnal.com](http://www.e-jurnal.com)

Internet Source

<1%

27

[cprenet.com](http://cprenet.com)

Internet Source

<1%

28

[arizacilvia.blogspot.com](http://arizacilvia.blogspot.com)

Internet Source

<1%

29

[www.unsoer.ac.id](http://www.unsoer.ac.id)

Internet Source

<1%

30	<a href="http://ejournal.umpwr.ac.id">ejournal.umpwr.ac.id</a> Internet Source	<1%
31	<a href="http://wahyurishandi.blogspot.com">wahyurishandi.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
32	<a href="http://e-journal.unipma.ac.id">e-journal.unipma.ac.id</a> Internet Source	<1%
33	<a href="http://repositorio.unb.br">repositorio.unb.br</a> Internet Source	<1%
34	<a href="http://journal.unpar.ac.id">journal.unpar.ac.id</a> Internet Source	<1%
35	Lailatul Muqoyyarah .. "Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2018 Publication	<1%
36	<a href="http://ebookmarket.org">ebookmarket.org</a> Internet Source	<1%
37	<a href="http://dsulastiningtiyas.blogspot.com">dsulastiningtiyas.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
38	<a href="http://staff.uny.ac.id">staff.uny.ac.id</a> Internet Source	<1%
39	<a href="http://repository.ubaya.ac.id">repository.ubaya.ac.id</a> Internet Source	<1%

Heksawan Rahmadi, Deni Malik. "PENGARUH

40

KEPERCAYAAN DAN PERSEPSI RISIKO TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN E-COMMERCE PADA TOKOPEDIA.COM DI JAKARTA PUSAT", Reformasi Administrasi, 2018

Publication

<1%

41

hablilkikiberbagiilmu.blogspot.com

Internet Source

<1%

42

ar.scribd.com

Internet Source

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On