

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT WASKITA KARYA (PERSERO) TBK**

**SP Attang Soeseno
Rachmad Sukoko**

Institut Bisnis Nusantara
Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340
(021) 8564932

ABSTRAK

Pemberian kompensasi tidak selalu memberikan pengaruh terhadap kinerja. Perusahaan perlu pula mengetahui jenis kompensasi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

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. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan untuk memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan karyawan yang kualitas kerjanya baik maka perusahaan tersebut harus memberikan upah yang layak kepada para karyawan yang mempunyai kualitas baik tersebut. Perlu diperhatikan pula untuk memberikan pembayaran kompensasi yang sama untuk para karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya dan komitmen karyawan tinggi maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORITIS

Pengertian Kompensasi

Menurut Henry Simamora kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Dengan demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu

organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi menurut Malayu SP Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi melayani beberapa maksud. Pertama, tujuan mengarahkan desain sistem gaji. Tujuan kompensasi menentukan kebijakan gaji (misalnya, gaji untuk kinerja) dan unsur – unsur sistem gaji. Kedua, tujuan menjadi standar evaluasi keberhasilan sistem gaji. Sekiranya tujuan sistem kompensasi adalah untuk memikat dan mempertahankan karyawan yang sangat kompeten, namun karyawan kompeten justru harus meninggalkan organisasi untuk menyambut gaji yang lebih tinggi di perusahaan lain maka sistem kompensasi barangkali berjalan tidak efektif.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap kerja.
3. Adanya keadilan
Adanya administrasi kompensasi menjadi terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
4. Perubahan sikap dan perilaku
Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.
5. Efisiensi biaya
Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.
6. Administrasi legalitas
Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang – undang.

Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Henry Simamora terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial, meliputi: a) Kompensasi langsung, berupa: 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.; 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*); 3) Bayaran Insentif (*Insentif Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian, laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham; 4) Bayaran tertanggung (*Deffered Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham. b) Kompensasi Tidak Langsung, berupa: 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja. 2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil; 3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
2. Kompensasi Non Finansial, terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik di mana orang itu bekerja, yang mencakup: a) Pekerjaan yaitu berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan rasa pencapaian; b)

Lingkungan kerja yaitu berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Malayu SP Hasibuan, kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Sementara menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa Indikator Kinerja karyawan ada lima yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja sama

Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara, adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai motivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara, sebagai berikut :

1. Membuat analisa kerja dan waktu yang lalu secara keseimbangan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menentukan dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

1. Variabel independen menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi (X), dengan menggunakan teori Henry Simamora. Variabel independen dapat dilihat pada Tabel 1
2. Variabel dependen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan teori Anwar Prabu Mangkunegara. Variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka	1. Kompensasi Finansial terdiri dari Kompensasi langsung (Bayaran Pokok, Bayaran Prestasi,	1. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan 2. Perusahaan memberikan bonus prestasisesuai hasil yang saya telah dicapai

	kepada organisasi.	<p>Bayaran Insentif, Bayaran Tertanggung), Kompensasi tidak langsung (Program Perlindungan, Bayaran di luar jam kerja, Fasilitas)</p> <p>2. Kompensasi Non Finansial terdiri dari Pekerjaan dan Lingkungan</p>	<p>3. Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang berhak sesuai kriteria perusahaan</p> <p>4. Perusahaan memberikan saham kepada karyawan sesuai peraturan perusahaan</p> <p>5. Perusahaan memberikan program perlindungan seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa</p> <p>6. Perusahaan memberikan THR sesuai peraturan yang berlaku</p> <p>7. Perusahaan menyediakan fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan bagi setiap karyawan</p> <p>8. Perusahaan memberikan pengakuan yang baik kepada setiap karyawan atas hasil pekerjaannya masing-masing</p> <p>9. Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman</p>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas kerja</p> <p>3. Tanggung jawab</p> <p>4. Kerjasama</p> <p>5. Inisiatif</p>	<p>1. Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan saya dengan baik</p> <p>2. Saya menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan pada waktunya</p> <p>3. Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab</p> <p>4. Saya bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan</p> <p>5. Saya bekerja dengan penuh inisiatif, tanpa menunggu perintah dari atasan</p>

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Kantor Pusat yang berjumlah 94 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Kantor Pusat yang berjumlah 94 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan:

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah responden yang langsung memberikan data kepada peneliti atau pengumpul data. Data dari responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Kuesioner ini menggunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternative jawaban tersebut. Kuesioner tersebut didistribusikan kepada karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk Kantor Pusat. Dalam pemberian skor digunakan skala likert pada jawaban dari hasil kuesioner:

1.	Sangat Setuju (SS)	=	5
2.	Setuju (S)	=	4
3.	Ragu-ragu	=	3
4.	Tidak Setuju	=	2
5.	Sangat Tidak Setuju	=	1

b. Sumber Sekunder

Sumber atau data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada di luar responden yang berasal dari pustaka teori dan pustaka hasil penelitian terdahulu.

Teknik Analisis Data

Dari data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner, data kemudian diolah dengan menggunakan rumus-rumus. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antar data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda". Untuk mengukur validitas digunakan rumus *ProductMoment*, dengan pengujian validitas menggunakan alat bantu berupa SPSS ver 16. Untuk melihat validitas setiap pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Sofyan Yamin & Heri Kurniawan, hal 284 [7]

Uji Reliabilitas

Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan alat bantu berupa SPSS ver 16. Untuk reliabilitas dapat dilihat pada tabel *Reliability*

Statistic (Nilai Cronbach's alpha). Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Analisis Hasil Kuesioner Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden. Desain kuesioner berisi 14 pernyataan yang mencerminkan kompensasi dan Kinerja Karyawan. Data didapatkan dari skala Likert yang berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu. Skala ini dikembangkan untuk mengukur sikap pada tingkat pengukuran nominal. Hal ini dilakukan dengan menanyakan tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Selanjutnya dilakukan analisis kompensasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan tabulasi dari jawaban hasil kuesioner yang telah dibagikan. Adapun dalam mengukur kompensasi dan kinerja pegawai menggunakan rumus rata-rata:

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

\bar{x}	=	Rata - rata hitung
X	=	Nilai data yang berada dalam sampel
n	=	Jumlah total
$\sum X$	=	Jumlah dari keseluruhan nilai X (data) dari sampel

Dari hasil nilai rata-rata tersebut kemudian dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval, dengan rumus sebagai berikut:

$$interval = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden. Untuk memperjelas uraian ini, rentang skalanya dapat dilihat Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Rentang Skala

Variabel	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1,00 s/d ≤ 1,80
Tidak Setuju	> 1,81 s/d ≤ 2,60
Ragu-ragu	> 2,61 s/d ≤ 3,40
Setuju	> 3,41 s/d ≤ 4,20
Sangat Setuju	> 4,21 s/d ≤ 5,00

Uji Regresi Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umumnya regresi linear sederhana adalah :

$$Y' = a + b X$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

A = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen terhadap variabel independen. Dengan interval sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati nilai nol, maka semakin kecil pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu, maka semakin besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Uji T

Uji t atau individual tes adalah uji signifikansi koefisien regresi secara parsial atau sendiri-sendiri untuk menjelaskan perilaku variabel Kinerja Karyawan. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

1. H_0 diterima apabila t hitung berada $-t$ tabel $< t$ hitung $< t$ tabel
2. H_1 diterima apabila t hitung $< -t$ tabel
3. H_1 diterima apabila t hitung $> t$ tabel

Menentukan probabilitas (signifikan).

Pengambilan keputusan:

Probabilitas $> 0,05$ jadi H_0 diterima

Probabilitas $< 0,05$ jadi H_0 ditolak

Hipotesis Uji t

H_0 : $b = 0$ Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan

H_1 : $b \neq 0$ Ada pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Kompensasi

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian uji validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan r-tabel sebesar 0,361 valid. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Uji Validitas Kompensasi

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,769	0,361	Valid
2	0,590	0,361	Valid
3	0,642	0,361	Valid
4	0,541	0,361	Valid
5	0,377	0,361	Valid
6	0,570	0,361	Valid
7	0,515	0,361	Valid
8	0,459	0,361	Valid
9	0,438	0,361	Valid

Dari hasil uji validitas kuesioner kompensasi didapat seluruh nilai r untuk 9 pernyataan lebih besar dari r Produk Moment dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5 % = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

Untuk pengujian Reliabilitas, dari pengolahan data menggunakan SPSS di dapat hasil r hitung sebesar 0,834. Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r hitung (0,834) lebih besar dari nilai r tabel (0,361) artinya uji coba

instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengukur apakah angket yang digunakan valid atau tidak valid. Dalam pengujian uji validitas ini, penulis menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan r-tabel sebesar 0,361 valid. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat di bawah ini pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Rhitung	Rtabel	keterangan
1	0,821	0,361	Valid
2	0,516	0,361	Valid
3	0,622	0,361	Valid
4	0,539	0,361	Valid
5	0,496	0,361	Valid

Dari hasil uji validitas kuesioner kepuasan kerja didapat seluruh nilai r untuk 5 pernyataan lebih besar dari r Produk Moment dengan $n = 30$ responden dan taraf kesalahan 5 % = 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan data dapat dilanjutkan kembali.

Untuk pengujian Reliabilitas berdasarkan pada pengolahan data menggunakan SPSS di dapat hasil r hitung sebesar 0,809. Dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r hitung (0,809) lebih besar dari nilai r tabel (0,361) artinya uji coba instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Untuk Kompensasi

Variabel Kompensasi terdiri dari sembilan pernyataan yang telah direkapitulasi seperti disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Kuesioner Kompensasi

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Ket
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan	3,74	Setuju
2	Perusahaan memberikan bonus prestasisesuai hasil y telah dicapai	3,84	Setuju
3	Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang berhak sesuai kriteria perusahaan	3,36	Ragu-ragu
4	Perusahaan memberikan saham kepada karyawan sesuai peraturan perusahaan	3,38	Ragu-ragu
5	Perusahaan memberikan program perlindungan seperti Asuransi kesehatan dan asuransi jiwa	3,82	Setuju
6	Perusahaan memberikan memberikan THR sesuai peraturan yang berlaku	3,83	Setuju
7	Perusahaan menyediakan fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan bagi setiap karyawan	3,76	Setuju

8	Perusahaan memberikan pengakuan yang baik kepada setiap karyawan atas hasil pekerjaannya masing-masing	3,72	Setuju
9	Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman	3,57	Setuju
Total		33,03	
Rata-rata		3,67	Setuju

Dari Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,67. Hasil rata-rata ini menjelaskan bahwa karyawan Setuju terhadap pernyataan variabel kompensasi yang diberlakukan oleh PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Nilai terbesar dalam tabel di atas adalah pada nomor 2 yaitu sebesar 3,84 dengan kategori setuju sedangkan nilai terkecil pada pernyataan nomor 3 yaitu sebesar 3,36 dengan kategori ragu-ragu.

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Untuk Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari lima pernyataan yang telah direkapitulasi seperti disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Kesimpulan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan saya dengan baik	3,86	Setuju
2.	Saya menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan tepat pada waktunya	3,91	Setuju
3.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	3,78	Setuju
4.	Saya bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	3,64	Setuju
5.	Saya bekerja dengan penuh inisiatif, tanpa menunggu perintah dari atasan.	4,05	Setuju
Total		19,24	
Rata-rata		3,85	

Dari Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,85. Hasil rata-rata ini menjelaskan bahwa karyawan Setuju terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan yang diberlakukan oleh PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Nilai terbesar dalam tabel di atas adalah pada nomor 5 yaitu sebesar 4,05 dengan kategori setuju sedangkan nilai terkecil pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 3,64 dengan kategori setuju.

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner Kompensasi dan Kinerja karyawan, menggunakan SPSS maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Output SPSS Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.228	1.056		1.164	.248
	kompensasi	.545	.031	.876	17.431	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil output SPSS di atas maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,228 + 0,545X$$

Di mana nilai 1,228 adalah nilai Konstanta. X adalah kompensasi.

1. Konstanta sebesar 1,228 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi maka kinerja karyawan adalah 1,228.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,545 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada kompensasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,545.

Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 16 didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Output Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.765	2.08048

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Dari hasil output SPSS di atas maka koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,768. Artinya adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 76,8 % dan sisanya sebesar 23,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji t

Uji t adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien b_1 dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel kemudian dari hasil tersebut dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang di uji diterima atau ditolak.

Langkah-langkah pengujian terhadap X (kompensasi) sebagai berikut:

Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengambilan Keputusan :

1. Jika probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak

2. H_0 diterima jika t hitung $< t$ tabel H_0 diterima artinya variabel x tidak mempengaruhi variabel y
3. H_1 diterima jika t hitung $> t$ tabel artinya variabel x mempengaruhi variabel y

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 16 didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Output SPSS Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.228	1.056		1.164	.248
	kompensasi	.545	.031	.876	17.431	.000

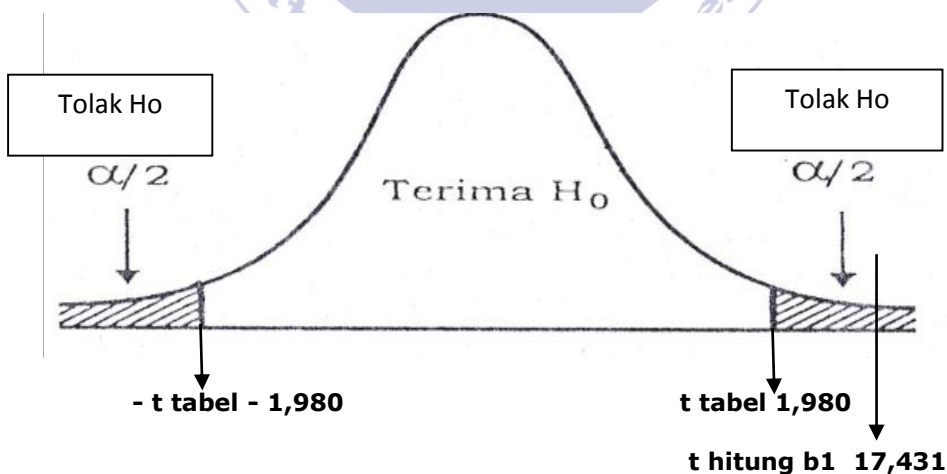
a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil output SPSS diatas didapat t hitung adalah 17,431 adalah untuk variabel kompensasi (X). Untuk nilai probabilitas untuk kompensasi (X) sebesar 0,000.

Nilai t tabel untuk pengujian 2 arah dengan tingkat nyata α 5 % (0,05) dengan rumus df yaitu $(n - k - 1) = 94 - 1 - 1 = 92$ maka didapat nilai t tabel sebesar 1,980.

Pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai probabilitas maka
Nilai probabilitas untuk X_1 adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai t hitung maka
Untuk nilai t hitung X adalah $17,431 > 1,980$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1
Uji T

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dengan pembahasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Karyawan memberikan respons yang baik terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan memberikan respons yang baik pula terhadap kinerja yang telah dilakukan.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada pernyataan variabel kompensasi dengan nilai yang rendah, dapat disarankan agar perusahaan meninjau besaran dan jenis insentif yang diberikan serta mempertimbangkan pembagian saham perusahaan kepada karyawan dilakukan setiap tahun sesuai dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan.
2. Pada pernyataan variabel kinerja karyawan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah, agar perusahaan lebih memperhatikan kerja sama antar karyawan dengan memberikan pelatihan mengenai *team work* dan lebih sering mengadakan acara yang melibatkan seluruh karyawan sehingga terbangun rasa kebersamaan antar karyawan dan antar bagian.

DAFTAR PUSTAKA

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesebelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetaka ketiga belas, penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2009.

Marihot Tua Efendi H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta, 2002.

Ike Kusdyah Rachmawati, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2008

Gravi Desly Pongajouw, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado*, 2015

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*, 2015

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2003

Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*, Penerbit Salemba Infotej, Jakarta 2009