

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. XYZ CIKARANG

Agung Edi Rustanto

Program Studi Administrasi Bisnis Internasional, Politeknik LP3I Jakarta

Email: agungedirustanto75@gmail.com

Sudirman

Program Studi Manajemen Informatika, Politeknik LP3I Jakarta

Email: sudirmanyakub83@gmail.com

Utep Sobali

Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta

Email: utepsobarli@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada CV. XYZ Cikarang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. XYZ Cikarang, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. XYZ Cikarang sebanyak 21 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja CV. XYZ Cikarang. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. XYZ Cikarang

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Latar Belakang

Di era industri saat ini, sumber daya manusia menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri dapat memberikan dampak positif untuk membantu keberhasilan pada sebuah perusahaan. Perkembangan industri yang semakin dinamis membuat perusahaan melakukan berbagai upaya dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, perencanaan dan keinginan dalam melakukan perubahan. Pasalnya, saat ini banyak perusahaan harus menghadapi masalah pada sumber daya manusia itu sendiri. Masalah tersebut tentunya mempunyai faktor di dalamnya, dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya perusahaan harus dapat melakukan evaluasi secara dini agar faktor tersebut tidak menghambat produktivitas pada sebuah perusahaan. Di Indonesia sendiri, peran pemerintah dalam meningkatkan sumber daya manusia memang kurang optimal. Hal ini tentu didasari oleh perusahaan yang

kekurangan tenaga kerja profesional. Sumber data dari CBNC Indonesia memaparkan, laporan Bank Dunia memperlihatkan bahwa sumber daya manusia di Indonesia menempati peringkat 87 dari 157 negara, di bawah Singapura, Vietnam dan Malaysia (Askolani, 2020). Dan ini membuktikan bahwa perlunya peran pemerintah secara maksimal dalam memberikan pendidikan dengan standarisasi yang tinggi agar sumber daya manusia yang ada dapat diterima di dunia industri dan bersaing dengan kompetitor lainnya.

Dalam kondisi seperti ini, pemerintah dan perusahaan harus bekerjasama berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih optimal. Melalui perencanaan yang matang pada sumber daya manusia, tentunya meningkatkan kualitas pada sumber daya manusia dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk menjaga stabilitas dan keberlangsungan hidup. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik. Menurut Wibowo dalam Syardiansah, S. (2018) bahwa kinerja adalah sebuah tanggung jawab setiap seseorang dalam pekerjaannya serta membantu mengartikan harapan kinerja, berupaya membuat kerangka kerja bagi pimpinan dan karyawan saling berhubungan. Adanya penurunan kualitas kinerja karyawan tentu tidak lepas dari kebijakan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan mempunyai kebijakan dalam setiap unsur, salah satunya dalam pemberian kompensasi untuk menunjang kualitas produksi. Pasalnya, kebijakan yang kurang efektif akan mempengaruhi pada perilaku kinerja karyawan. Akibatnya, perusahaan akan memiliki karyawan yang kurang produktif sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Banyak perusahaan harus mengalami kerugian yang berkesinambungan dengan adanya penurunan kualitas pada kinerja karyawan. Dengan begitu, kerugian yang dialami dapat membuat perusahaan harus gulung tikar.

CV. Anugerah Cahaya Mandiri Cikarang salah satu perusahaan yang mengalami masalah pada penurunan kualitas kinerja karyawan. Perusahaan yang beralamat di Jalan Pangeran Jayakarta Pulau Kapuk Mekarmukti Cikarang Utara Bekasi kode pos 17530, bergerak di bidang jasa perbaikan dan rental forklift ini berdiri pada tahun 2014 dengan pendirinya Bapak Hendra Saputra. Saat mulai mengalami masalah penurunan kualitas kinerja karyawan yang berdampak pada menurunnya permintaan konsumen untuk jasa perbaikan forklift dan pendapatan pun menurun dari omzet perbulan 50 juta menurun hingga 40% (Sumber: Tebe selaku Manajer Keuangan). Dengan masalah yang ada, CV. Anugerah Cahaya Mandiri Cikarang harus dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan perubahan kebijakan agar dapat diterima oleh karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus mengembalikan kepercayaan konsumen akan jasa

perbaikan yang selama ini kurang optimal. Beranjak dari penurunan kualitas kinerja karyawan serta upaya untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus mengutamakan keinginan dari karyawan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan dalam Sakinah, L., & Indahingwati, A (2019:118) Kompensasi yaitu semua penghasilan yang berupa uang, barang secara langsung maupun tidak secara langsung didapatkan karyawan sebagai upah atas pelayanan kepada perusahaan. Kompensasi berupa uang yang dimaksud adalah menerima upah dalam bentuk uang kartal sedangkan kompensasi berupa barang yaitu menerima upah dengan barang tertentu.

Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu bidang yang sangat penting dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengatur manusia secara efisien dan untuk itu memerlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dalam kemampuan dalam mengaturnya. Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2017:5) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasa jasa, dana pengaturan setiap orang anggota perusahaan atau kelompok pekerja.

2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Perencanaan

Perencanaan merupakan aktivitas memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan sistem pada karyawan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan aktivitas untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan pengaturan dalam bentuk bagan perusahaan. Perusahaan hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Perusahaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efisien.

c) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan aktivitas memberi arahan kepada pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilaksanakan oleh atasan yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada laryawan agar melaksanakan semua pekerjaannya dengan optimal. Adapun pengadaan merupakan proses pengambilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah aktivitas pengendalian karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan dapat diadakan sikap untuk memperbaiki. Pengendalian karyawan, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan.

e) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keahlian teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan keperluan saat ini atau mendatang.

f) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi merupakan adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kinerja. Sedangkan layak dapat diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah aktivitas untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan. Di satu pihak perusahaan memperoleh keberhasilan, sedangkan di sisi lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kinerjanya. Pengintegrasian sangatlah penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena menyatukan kedua dalam kepentingan yang berbeda.

h) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas untuk meningkatkan kondisi secara fisik, mental dan loyalitas agar karyawan ingin bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang optimal dilaksanakan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan.

j) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan sebab lainnya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Kleiman dalam Siddiqi, T & Tangem, S (2018) kompensasi merupakan pandangan seluruh penghargaan yang diterjemahkan dalam bentuk nilai uang yang didapatkan seorang karyawan untuk dasar tenaga yang diberikan kepada organisasi maupun perusahaan. Menurut Khadarisman dalam Setyawati, E (2018:1) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima seorang karyawan atas jasa yang disumbangkan kepada perusahaan, di dalamnya termasuk gaji, fasilitas dan pemberian tunjangan-tunjangan sehingga dapat dinikmati oleh karyawan berupa uang maupun barang. Menurut Justin T.Sirait dalam Nugroho, D. W., & Pradhanawati, A (2019:11) kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan, baik uang maupun barang sebagai bentuk timbal balik yang disumbangkan bagi upaya karyawan untuk perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kompensasi yang baik akan mengakibatkan peningkatan produktivitas perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Bhattacharyya dalam Prayogo, K (2021:6-7) mengelompokkan menjadi 5, yaitu:

1) Kesetaraan

Dalam hal ini memberikan pendistribusian terhadap karyawan untuk mempersempit ketidaksetaraan, membuat upah karyawan terendah menjadi lebih meningkat, melindungi upah nyata karyawan, dan memberikan upah yang sama pada pekerjaan yang sama. Kesetaraan terbagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, kesetaraan internal merupakan pekerjaan dengan bobot yang sama dan dalam pemberian upah juga menjadi sama, kesetaraan eksternal merupakan pemberian upah lebih tinggi namun tidak jauh beda dengan karyawan lainnya.

2) Efisiensi

Bentuk efisiensi selalu berkaitan dengan kesetaraan, efisiensi tercermin pada kaitan upah dan produktivitas perusahaan, kinerja individu maupun kelompok, keahlian dan sebagainya.

3) Stabilitas makroekonomi

Pada dasarnya stabilitas makroekonomi dapat diraih dengan melalui tahap level yang tinggi dengan inflasi yang sedang turun. Kompensasi dan kebijakan dalam kompensasi berkontribusi terhadap kemajuan ekonomi yang setara dan berkesinambungan.

4) Alokasi tenaga kerja yang efisien

Dalam hal ini tenaga kerja biasanya akan berpindah tempat dari upah yang minimum dari suatu wilayah ke upah maksimum ke wilayah lain. Jika upahnya dibawah standar pasar, tingkan keluar pekerjanya akan semakin besar. Alokasi yang baik jika pekerja yang pindah dari industri yang kurang berkembang menuju industri yang maju. Adapun bentuk tujuan dari pemberian kompensasi yaitu:

- a) Menghargai prestasi dalam pekerjaannya
- b) Melindungi keadilannya
- c) Mempertahankan karyawan
- d) Mendapatkan karyawan yang bernilai
- e) Pengelolaan biaya
- f) Mencukupi peraturan

c. Jenis-jenis kompensasi

Menurut Mathis & Jackson dalam Prayogo, K (2021:361) menjelaskan kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi intrinsik: kompensasi ini bersifat pujian karena karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya dan serta memenuhi tujuannya.
- 2) Kompensasi ekstrinsik: kompensasi ini berupa uang atau barang.

Selain itu, penjelasan lain jenis kompensasi terbagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a) Kompensasi langsung

Kompensasi ini bersifat pemberian langsung yaitu, gaji, fasilitas, tunjangan, bonus dan lain-lain.

b) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi ini bersifat tidak langsung seperti, cuti, uang lebur, kesehatan, asuransi, liburan, tunjangan pensiun dan lain-lain.

d. Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Setyawati, E (2018:123) ada dua dalam metode kompensasi yaitu:

1) Metode tunggal adalah metode untuk menentukan gaji utama yang dilihat dari ijazah atau pendidikan terakhir seorang karyawan. Dengan metode ini, pendidikan menjadi standar dalam pemberian gaji pokok.

2) Metode jamak adalah metode ini ditentukan oleh pendidikan, beban pekerjaan, bahkan adanya hubungan keluarga ikut dalam penentuan gaji pokok seorang karyawan. Dalam metode ini, standar gaji pokok tidak ada dan biasanya terjadi pada perusahaan swasta yang di dalamnya masih terjadi deskriminasi antar karyawan.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Khadarisman dalam Setyawati, E (2018:39) dalam merancang sistem kompensasi harus memperhatikan faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Mencukupi kebutuhan dasar dengan pemberian kompensasi (kekayaan)
- 2) Memberi kompensasi dengan adil dari sudut tenaga kerja (internal perusahaan)
- 3) Memberi kompensasi sesuai kemampuan perusahaan (internal perusahaan)
- 4) Perlunya perhatian untuk perbedaan setiap karyawan perusahaan, dilihat dari jabatan yang dimilikinya.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Setyawati, E (2018:127) adanya faktor yang mempengaruhi dalam besarnya pemberian kompensasi sebagai berikut:

- 1) Permintaan dan penawaran karyawan
- 2) Kesanggupan perusahaan
- 3) Produktivitas kinerja
- 4) Pemerintah dengan undang-undang yang dimilikinya

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nugroho, D. W., & Pradhanawati, A (2019:67) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas di diperoleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Simamora dalam Eddy Sanusi, S (2020:12) definisi kinerja karyawan adalah tahap dimana karyawan memenuhi persyaratan dalam pekerjaannya.

Dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan pencapaian dalam memaksimalkan hasil dari pekerjaannya. Kinerja juga memerlukan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaannya.

b. Kriteria-Kriteria Kinerja

Menurut Schuler & Jackson dalam Eddy Sanusi, S (2020:13-14) menjelaskan bahwa ada tiga jenis kriteria dalam kinerja, yaitu:

- 1) Kriteria yang berdasarkan pada sifat karakteristik, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan atasan merupakan sifat-sifat yang dinilai selama proses penilaian. Pada dasarnya kriteria ini merupakan penilaian pribadi bukan melihat dari pencapaian karyawan.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku, berpusat bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Pada kriteria ini sangat mengandalkan pada hubungan antara individu.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini sangat berpengaruh pada daya saing dan akan menimbulkan tekanan antara individu. Pada kriteria ini yang dilihat adalah pencapaian.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Juniarti, A.T (2018:68) bahwa karyawan yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil resiko
- 3) Memiliki tujuan yang sesuai adanya
- 4) Memiliki rencana yang berstruktur
- 5) Memanfaatkan umpan balik
- 6) Mencari kesempatan untuk mengaplikasikan tujuan

d. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

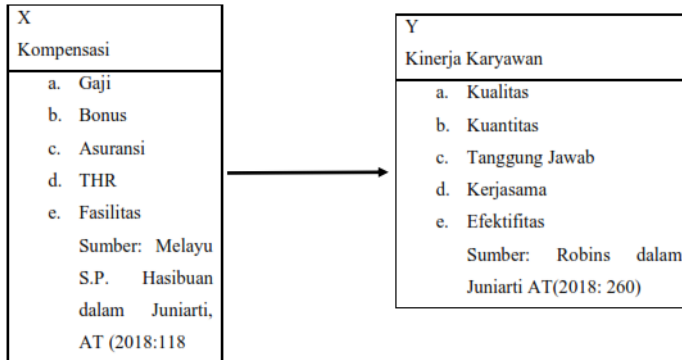
Menurut Robbins dalam Juniarti, A.T (2018:260) dalam mengukur kinerja secara individu mempunyai lima indikator, yakni:

- 1) Indikator kualitas a) Kerapuhan
b) Kemampuan c) Kebersihan
d) Fasilitas kantor
- 2) Indikator kuantitas a) Kecepatan
b) Target
- 3) Indikator tanggung jawab a. Kepuasan
b. Hasil
c. sarana dan prasarana kerja
- 4) Indikator kerjasama a. Jalinan kerjasama
b. Kekompakan

5) Efektivitas

- a. Diselesaikan pada waktunya
- b. Penggunaan sumber daya yang maksimal
- c. Pengontrolan

e. Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisa lebih lanjut dalam analisa data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif dalah data yang tidak berbentuk angka atau dengan kata lain data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Dalam penelitian ini berupa latar belakang sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data data lain yang diambil dari dokumen organisasi

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Data kuantitatif dapat dibedakan menjadi 2 yaitu data diskrit dan data kontinum. Data diskrit adalah data yang diperoleh dari hasil menghitung. Sedangkan, data kontinum adalah data yang diperoleh dari hasil pengukuran.

2. Sumber Data a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ Cikarang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu melalui informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini. Variabel –variabel penelitian merupakan atribut, sifat, atau dari orang, obyek atau kegiatan yang merupakan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002). Variabel penelitian terdiri atas dua macam yaitu: variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Terkait (*dependent variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Sugiyono, 2006). Variabel ini nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel tidak terikat (*independent variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang berpengaruh positif maupun yang berpengaruh negatif (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi (X). Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode yang dikumpulkan data yang digunakan adalah:

1. Observasi

Mengobservasi atau pengamatan yang dilakukan secara langsung pada karyawan CV Anugerah Cahaya Mandiri Cikarang, sebagai objek penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Angket (*kuesioner*)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada karyawan CV Anugerah Cahaya Mandiri Cikarang. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari :

Identitas responden, yaitu mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variable kompensasi dan kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Validitas

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis product pearson corelation dari person. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi pada hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Variabel yang dinyatakan valid jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel. Dalam penelitian ini yang dihitung adalah variabel Kompensasi, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

1) Kompensasi (X)

Pengujian validitas digunakan untuk menguji layak tidaknya butirinstrumen untuk penelitian. Untuk menguji validitas instrument penelitian ini menggunakan Metode korelasi pearson (pearson correlation). Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r product moment. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat dari DF (21-2=19) pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 0,433. Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator penelitian memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,433) sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator penelitian adalah Valid. Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan person correlation, pada program IBM SPSS 20 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Validitas Kopensasi (X)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,678	0,433	Valid
2	0,809	0,433	Valid
3	0,786	0,433	Valid
4	0,770	0,433	Valid
5	0,759	0,433	Valid
6	0,757	0,433	Valid
7	0,859	0,433	Valid
8	0,758	0,433	Valid

9	0,770	0,433	Valid
10	0,743	0,433	Valid
11	0,765	0,433	Valid
12	0,749	0,433	Valid
13	0,810	0,433	Valid
14	0,798	0,433	Valid
15	0,737	0,433	Valid

Sumber: data penelitian yang diolah 2021

2) Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa item pernyataan variabel kinerja karyawan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,433) maka hal tersebut berarti bahwa keseluruhan item pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut dijelaskan seperti tabel berikut ini:

Table 4.2
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,863	0,433	Valid
2	0,911	0,433	Valid
3	0,850	0,433	Valid
4	0,892	0,433	Valid
5	0,815	0,433	Valid
6	0,806	0,433	Valid
7	0,844	0,433	Valid
8	0,895	0,433	Valid
9	0,855	0,433	Valid
10	0,865	0,433	Valid
11	0,866	0,433	Valid
12	0,926	0,433	Valid
13	0,852	0,433	Valid
14	0,918	0,433	Valid
15	0,836	0,433	Valid

Sumber: data penelitian yang diolah 2021

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Martinus, E., & Budiyanto, B (2016:136). Tingkat reliabilitas secara internal diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* > 0,6, hasil dari uji validitas data dapat dilihat dalam

tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Hitung reliabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang diisyaratkan	keterangan
Kompensasi	0,949	>0,60	reliabel
Kinerja	0,975	>0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diperoleh 2021

Uji reliabilitas dapat diketahui bahwa hasil variabel kompensasi nilai Cronbach's Alphanya adalah 0,949 dan lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha yang diisyaratkan yaitu 0,6, dimana nilai kompensasi dikatakan valid karena Cronbach's Alpha 0,949 > 0,6 dan variabel Kinerja dikatakan valid karena nilai Cronbach' Alphanya 0,975 > 0,6. Oleh karena itu kuisisioner pada variabel pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan dengan valid dan reliabel.

c. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependennya. Kriteria pengujian hipotesis diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$. Sebaliknya apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dasar pengambilannya adalah :

Berdasarkan probabilitas jika perhitungan dengan SPSS

a) Jika probabilitas > 0,05 : maka H_0 diterima dan H_a ditolak

artinya, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Cahaya Mandiri.

b) Jika probabilitas < 0,05 : maka H_0 ditolak dan H_a diterima

artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Anugerah .Cahaya Mandiri. Diperoleh nilai thitung seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Hipotesis dengan Uji-T
 $T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 18) = 2.100$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,864	5,960		,313	,758
1 kompensasi	-,259	,173	-,207	-1,495	,152

Sumber: data yang diolah 2021

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan tabel diatas, diketahui X atau kompensasi mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,152 dan nilai t hitung (T) sebesar -1,495. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis, jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi $0,152 > 0,05$ dan nilai t hitung -

$1,495 <$ dari t tabel 2,100, sehingga dapat disimpulkan H0 diterima dan H1 ditolak artinya variabel X atau kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variable dependen. Apabila angka koefisien determinasi (R²) semakin mendekati berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Tabel 4.5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 ^a	,894	,882	4,85559

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan dari uji regresi linier berganda terhadap model penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,894 atau 89,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X (kompensasi) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kompensasi dan motivasi kerja untuk mengukur seberapa besar kinerja karyawan di CV Anugerah Cahaya Mandiri. Berikut ini adalah hasil pembahasan dari penelitian ini untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan bahwa CV Anugerah Cahaya Mandiri berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,495 dengan signifikansi sebesar 0,152. Hal tersebut menandakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena t hitung > t tabel (- 1,495 < 2,100) dan tingkat signifikansi < taraf signifikansi (0,152 > 0,05), yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak. Sehingga secara parsial (individu) tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh hasil penelitian bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung -1,495 > t tabel 2,100.

Daftar Pustaka

Afdal, A. A. (2020). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hadji kalla cabang sengkang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).

- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172-181.
- Ndayung, Y., Ma, S. H. G., & Nande, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Harum Sentosa Ruteng. *Ekspektasi: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 48-53.
- Nugroho, D. W., & Pradhanawati, A. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. Fumira semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 259-267.
- Pratiwi, R. D. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sekawan Bandung (Studi Kasus Pada CV Sekawan Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Rustanto, A. E. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rutan Klas 1 Cipinang. *PARADIGMA: Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(2), 166-187.
- Sakinah, L., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Bahagia Citra Medika. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2).
- Setyawati, E. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Terapan Di Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Darma Cendika).
- Syardiansah, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Mopoli raya wilayah timur aceh tamiang. *Niagawan*, 7(3), 144-152.