

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cahaya Unggul Nusantara (Honda) Motor Nganjuk

Rifky Yona Pratama; Nining Purnamaningsih; Dwi Joewarni
Fakultas Ekonomi – Universitas Kediri
E-mail : niningpurnamaningsih@unik-kediri.ac.id

ABSTRACT

The problem in the current research is to compensate for the effect on employee performance at Cahaya Unggul Nusantara Motor Nganjuk. The current research aims to analyze or find out compensation has an effect on employee performance at Cahaya Unggul Nusantara Motor Nganjuk. In the current study, the population was all employees who worked at CUN Motor Nganjuk. Sampling with the Sample Formula obtained 40 people / respondents. The sampling method uses the Non-Probability Sampling test and or the method approach used is the census sampling method because of the small number of employees to be able to take a sample is always used in the entire population in this study. (population less than 100 people). Based on the results of his research found in the regression equation as follows, namely: $Y = 9,027 + 0,350 X$ in his analysis of statistical data, the indicators which in the current study are valid and or reliable. In the classical assumption test and the free regression model on multicollinearity, does not occur in heteroscedasticity, and distributes normally, it is found that the effect of compensation affects the performance of employees at CUN Motor Nganjuk.

Keywords: *compensation, employee performance*

ABSTRAK

Masalah didalam penelitian saat ini yaitu berkompensasi pada berpengaruh terhadap kinerjanya karyawan di Cahaya Unggul Nusantara Motor Nganjuk. Penelitian saat ini tujuannya untuk analisis atau mengetahui kompensasi telah berpengaruh pada kinerja karyawan pada Cahaya Unggul Nusantara Motor Nganjuk. Pada penelitian saat ini, populasinya adalah pada semua karyawan yang bekerja di CUN Motor Nganjuk. Pengambilan sampel dengan Rumus Sampel diperoleh 40 orang/ responden. Metode pengambilan sampelnya menggunakan uji Non-Probability Sampling dan atau pada pendekatan metodenya yang digunakan adalah metode sensus sampling karena dari jumlah karyawan yang sedikit maka untuk dapat mengambil sampel selalu digunakan pada seluruh populasinya di penelitian ini. (populasinya kurang dari 100 orang). Berdasarkan pada hasil penelitiannya yang ditemukan pada persamaan regresinya sebagai berikut yaitu: $Y = 9,027 + 0,350 X$ pada analisisnya data statistiknya, indikator-indikatornya yang pada penelitian saat ini bersifat valid dan atau reliabel. Pada uji asumsi klasik dan modelnya regresi bebas pada multikolonieritas, tidak terjadi pada heteroskedastisitasnya, dan mendistribusikan normal, maka ditemukan hasil bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan di CUN Motor Nganjuk.

Kata kunci: *kompensasi, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Peran pada sumber daya manusia telah memiliki kedudukan yang sangatlah penting dalam strategi, dimana organisasi selalu ingin mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk kepentingan perusahaan didalam pengelolaan strukturnya, mengatur, dan memanfaatkan untuk pegawainya, sehingga bisa berfungsi sebagai produktifitasnya agar tercapai tujuannya pada perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu sebagai jantung organisasi didalam untuk mencapai tujuannya, maka dari itu usaha organisasi didalam untuk mendorong pada karyawan yang untuk bekerja secara lebih baik lagi harus terus dilaksanakan, pada adanya karyawan-karyawan yang bekerja lebih secara baik ini, maka dari itu di harapkan hasil kerjanya (kinerja karyawan) yang lebih baik juga untuk tercapainya oleh pada karyawan didalam pelaksanaan di tugasnya kesesuaian dengan tanggung jawabnya yang diberikan oleh kepadanya (Budi Rahayu, 2017).

Setiap pada organisasi maupun di perusahaan akan selalu berusaha agar untuk meningkatkan pada kinerja karyawannya, dengan pada harapannya apa yang menjadi tujuan yang tercapai. Beberapa cara yang untuk mewujudkan kinerja yang telah baik didapat pencapaian dengan karyawannya yang telah terbekali dan atau hal tersebut dapat berkaitan dengan pada implementasinya di kerja mereka.

Setiap individu pada salah satu dari banyaknya kebutuhan yang telah terpenuhinya yang melalui kinerja. Seseorang yang pada bekerjanya telah merasakan lebih pada dihargai oleh masyarakatnya di sekitarnya, dibandingkan pada yang tidak bekerja sama sekali. Perusahaan di manapun guna untuk meningkatkan kinerjanya karyawan. Bentuk dari kompensasinya pada finansial yaitu gaji, tunjangan, bonusnya, dan komisinya. untuk kompensasi pada non-finansial diantaranya yaitu pada pelatihan, wewenang, dan tanggung jawabnya, penghargaan atas hasil kinerja serta pada lingkungan kerjanya yang didukung (Hussein Umar, 2001: 16).

Terpenuhinya oleh kompensasi yang selalu baik tentu saja akan lebih meningkatkan kinerjanya pada para karyawannya. Menurut Robbins (2001: 171) bahwa pada kinerjanya yang merupakan sesuatu hasil yang telah dicapainya oleh pekerjaannya di dalam pekerjaannya menurut pada kriterianya tertentu yang akan berlaku untuk selalu suatu pekerjaannya. Sedangkan menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67)

artinya pada kinerja yaitu dari hasilnya kerja yang secara kualitas dan kuantitasnya yang diraih.

Kinerja dengan adanya perkembangan para karyawan. Apabila pada program kompensasi yang dirasakannya adil dan kompetitifnya pada oleh karyawannya, karyawannya yang lebih berpotensi, mempertahankannya pada dan memotivasinya agar karyawannya lebih meningkatkan kinerjanya, dan mengembangkan usahanya (Djunaedi, 2016).

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

‘Menurut pendapat George R. Terry (2006: 67)’ manajemen yaitu “Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”Manajemen yaitu merupakan alat yang untuk mencapainya tujuan yang telah diinginkannya. Manajemen yang lebih baik selalu akan mengarah kepada terwujudnya tujuan pada perusahaan. Dengan ini manajemen maka telah digunakan dan hasil dari setiap unsur manajemennya akan didapat dan ditingkatkan. Berdasarkan pada definisi diatas, maka dari itu manajemen didapat didefinisikan pada sesuatu pada ilmu dan seni untuk dilaksanakan pada antara lain yaitu ‘*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* ‘

Fungsi Manajemen

Menurut Gitosudarmo (2001: 10) menjelaskan tentang manajemen yang memiliki pada fungsi-fungsi yang terkandung didalam manajemen yang telah meliputi pada fungsi-fungsi sebagai berikut yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Koordinasi
4. Pengarahan
5. Motivasi
6. Komunikasi
7. Kepemimpinan

8. Penanggungungan resiko
9. Pengambilan keputusan
10. Pengawasan dan juga pengendalian

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Henry Simamora (2006), dengan tujuan manajemen pada sumber daya manusia bisa juga dibagi menjadi 4 bagian, yaitu :

1. Tujuan sosial

Manajemen pada sumber daya manusianya bertujuan agar bisa bertanggung jawab secara sosial dan etisnya terhadap kebutuhannya dan tantangan di masyarakat, serta meminimalkan pada dampak negatif tuntutannya yaitu terhadap organisasinya. Manajemennya ini juga dapat diharapkan mampu meningkatkan secara kualitas masyarakat dan bisa membantu memecahkan persoalan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemennya pada sumber daya manusia adalah untuk memiliki sasaran secara formal di organisasi yang telah dibuat untuk bisa membantu di organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari organisasinya ini maka manajemennya sumber daya manusia bertanggung jawab pada kewajiban untuk meningkatkan efektifitas di organisasional dengan cara untuk meningkatkan produktivitasnya, mendayagunakan pada tenaga kerja secara efisien dan efektif dan mengembangkan untuk mempertahankan kualitasnya di kehidupan kerja, mengelola perubahannya dan menciptakannya tujuan yang telah diciptakannya.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan yang untuk mempertahankan pada kontribusi departemen pada sumber daya manusia di tingkatannya yang telah sesuai dengan kebutuhannya di organisasi. Adanya tujuan fungsionalnya ini, departemen pada sumber daya manusia harus bisa menghadapi peningkatan pengelolaan pada sumber daya manusia yang lebih kompleks dengan cara telah memberikan konsultasinya yang berimbang dengan kompleksitasnya tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen pada sumber daya manusia telah berperan serta untuk mencapai pada tujuannya yang pribadi dari setiap anggotanya di organisasi yang hendak bisa dicapai

melalui aktivitasnya di dalam organisasinya. Aktivitas dari sumber daya manusia yang telah dibentuk oleh pihak para manajemen haruslah telah berfokus pada pencapaiannya.

Fungsi-Fungsi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi pada manajemennya SDM, menurut pendapat Flippo (1996: 26-27) adalah:

1. Fungsi Perencanaan

Perencanaan berarti sudah menentukan terlebih dahulu sesuatu program pada kepegawaian yang telah akan menunjang pada tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan bagi perusahaannya.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian ini adalah kegiatan agar untuk bisa mengorganisasikan semua karyawannya dengan menetapkan pembagian pada kerjanya, berhubungan di tempat kerja, delegasi pada wewenangnya, integrasinya, dan di koordinasi didalam bagian pada organisasinya.

3. Fungsi Pengarahan

Pengarrahannya adalah kegiatannya telah mengarahkan pada semua karyawannya, agar bisa dan mau bekerja sama secara bekerja yang lebih efektif serta efisiennya didalam untuk membantu tercapainya pada tujuan perusahaannya, karyawannya dan masyarakatnya.

4. Fungsi Pengawasan

Pengawasannya, yaitu untuk mengadakan penyelidikan dan perbandingannya dari pada tindakannya dengan rencana-rencananya serta merta mengadakan pembetulannya dari pada penyimpangan-penyimpangannya yang mungkin bisa terjadi.

Sedangkan fungsi-fungsi pada pelaksanaannya (kepegawaian) menurut pendapat Hasibuan, (2002) yaitu :

1. Fungsi Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) yaitu proses pada penarikan, seleksinya, penempatannya, orientasinya, dan induksinya untuk bisa mendapatkannya karyawan yang telah sesuai dengan apa kebutuhan perusahaannya.

2. Fungsi Pengembangan

Pengembangan (*development*) yaitu proses pada peningkatan skill keterampilan teknisnya, teoritisnya, konseptualnya, dan moral pada karyawannya yang telah melalui kompetensi pendidikan dan pelatihan.

3. Fungsi Kompensasi

Kompensasinya (*compensation*) yaitu untuk balas jasa secara langsung (*direct*) dan secara tidak langsung (*indirect*), uangnya atau barangnya karyawan sebagai imbalan jasanya yang sudah diberikan kepada perusahaannya.

4. Fungsi Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) yaitu kegiatannya untuk mempersatukan dari kepentingan perusahaannya dan untuk kebutuhan karyawannya, agar bisa terciptanya kerja sama yang sangat serasi dan bisa saling menguntungkan.

5. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatannya untuk bisa memelihara atau meningkatkan kondisi pada fisiknya, mentalnya, dan loyalitas karyawannya, agar mereka bisa tetap mau bekerja sama sampai hari pensiun.

6. Fungsi Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginannya dan kesadarannya untuk mentaati peraturan-peraturan di perusahaan dan pada norma-norma sosial.

7. Fungsi Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah keputusannya dengan hubungan kinerja seseorang dari suatu perusahaannya.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004: 77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Agar dapat mempertahankan mereka

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut pendapat Mangkunegara (2007) ada enam faktor-faktor yang telah mempengaruhinya kebijakan pada kompensasi sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan yang dibuat oleh pemerintah yang telah berhubungan dengan penentuannya di standar gajinya minimal, pajak penghasilannya, penetapan pada harga bahan bakunya, biayanya transportasi/angkutan, inflasinya atau devaluasinya yang sangat mempengaruhi pada perusahaan didalam penentuan pada kebijakan kompensasi pegawainya.

2. Penawaran kebersamaan diantara Perusahaan dan Pegawainya

Kebijakan didalam penentuan kompensasinya didapat mempengaruhi pada saat terjadi tawar menawar yang telah mengenai besarnya upah/gaji yang wajib diberikan oleh perusahaannya kepada pegawainya. Hal ini terutama yang dilakukan oleh perusahaannya didalam perekrutan pegawainya yang sudah mempunyai keahlian skill didalam bidangnya tertentu yang sangat dibutuhkannya diperusahaan.

3. Standard pada Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan pada kompensasi ini memerlukan pertimbangan kebutuhan standar biaya hidupnya yang sangat minimal di pegawai. Hal ini dikarenakan pada kebutuhan dasar pada pegawai yang harus dipenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhannya pada dasarnya pagawainya dan keluarganya, maka pegawainya akan merasakan aman. Terpenuhinya kebutuhan pada dasarnya dan merasakan keamanan pegawainya akan kemungkinan pagawainya dapat bekerja keras dengan penuh motivasi dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan pada perusahaannya.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakannya didalam penentuan kompensasinya yang dipengaruhi pula oleh ukurannya yang besaran kecilnya pada perusahaannya, tingkatan pendidikan pada pegawainya, dimasa kerja pegawainya. Artinya perbandingan pada tingkatan upahnya pegawainya perlu diperhatikan pada tingkatan pendidikan, pada masa kerjanya dan gaji ukuran perusahaannya.

5. Permintaan dan Persediaan barang

Didalam menentukan kebijakannya kompensasi pegawainya diperlukan pertimbangan pada tingkatan persediaan dan permintaannya di pasaran. Artinya kondisinya pasar saat ini diperlukan dan dijadikan bahan pertimbangan didalam penentuan tingkatan pada upah pegawainya.

6. Kemampuan Penggajian

Didalam penentuan pada kebijakan kompensasinya para pegawainya diperlukan dasar pada kemampuannya di perusahaannya didalam pembayaran upah/gaji pegawainya. Artinya jangan sampai menentukan pada kebijakan dikompensasi diluar batasan kemampuannya yang ada pada perusahaannya.

Sistem Kompensasi

Sistem pada pembayarannya kompensasinya yang telah diterapkan yaitu:

1.Sistem Waktu

Didalam sistem waktunya, besarnya kompensasinya (gaji/upah) diterapkan pada standarnya waktunya seperti jam, minggu, atau bulan.

2.Sistem Hasil (Output)

Didalam sistemnya hasilnya, besarnya kompensasinya/upahnya ditetapkan atas ketentuan kesatuan pada unit yang telah dihasilkan pekerjaannya, seperti per potongnya, meterannya, literannya, dan kilogramnya.

3.Sistem Borongan

Sistem borongannya yaitu sesuatu cara pada pengupahan yang menetapkan besarnya jasa berdasarkan atas volumenya pekerjaannya dan waktu menyelesaikannya.

Penggunaan Penilaian Kinerja Bagi Karyawan

1. *Placement Decision* adalah penentuan promosi, transfer dan atau demosi.
2. *Training and Development Needs* adalah untuk mengevaluasi kebutuhan pada pelatihan dan pada pengembangan bagi para pegawai agar hasil kerjanya mereka lebih optimal.
3. *Career Planning and Development* adalah pemandu untuk bisa menentukan jenis karir dan untuk potensi karir yang telah dapat tercapai.
4. *Staffing Process Deficiencies* adalah untuk mempengaruhi prosedur pada perekrutan pegawai baru.
5. *Equal Employment Opportunity* adalah untuk menunjukkan pada *placement decision* tidak untuk di diskriminasi

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2001: 71), pada penilaian kerjanya dimanfaatkan oleh organisasinya yaitu:

1. Mengelola pada operasi di organisasinya secara efektif dan atau efisien melalui motivasi personel untuk lebih secara maksimum.
2. Membantu pengambilan untuk keputusan yang telah berkaitan dengan penghargaan para personel, yaitu: promosi, mentransfer, dan atau pemberhentian.
3. Mengidentifikasi pada kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan para personil agar untuk penyediaan pada kriteria seleksi dan untuk mengevaluasi program pada pelatihan personelnya.
4. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

(Sugiyono, 2002: 72). Didalam penelitian saat ini yang telah akan menjadikan populasinya adalah para karyawan CUN Motor di Kab. Nganjuk yaitu sejumlah 45 para karyawan.

Sampel

Sampel yaitu bagian dari pada jumlah karakteristik yang telah dimiliki oleh populasinya (Sugiyono, 2002: 72).

Rumus Sampel

$$n = 1 + N \times e^2$$

$$n = N/n$$

Keterangan :

N : Populasi

n : Ukuran Sempel

e^2 : Presentasi kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

(5/100)

N = 45 (Jumlah Populasi/Pegawai)

$e^2 = 0,05$ (5/100)

$e^2 = 0,05$ dikuadratkan (0,0025)

$n = 45 \times 0,0025 + 1 = 1,1125$

45/1,1125

= 40,4494 (dibulatkan 40 orang/responden)

Metode Pengambilan Sampel

Teknik pada pengambilan untuk sampel yaitu dengan cara menggunakan *nonprobability sampling* yaitu sesuatu teknik yang dari pengambilannya sampel agar tidak memberikan peluang dan atau kesempatan yang telah sama terhadap setiap pada anggotanya atau unsur populasinya agar dipilih menjadi sampel. Metode yang telah digunakan yaitu metode pada sensusnya samplingnya dikarenakan jumlahnya pada karyawannya telah sedikit maka untuk itu pengambilan sampelnya digunakan diseluruh populasinya pada penelitiannya ini. (populasinya masih kurang atau tidak cukup sampai 100 orang). (Sugiyono, 2013:69)

‘Variabel Penelitian, Cara Pengukuran, dan Definisi Operasional’

‘Variabel Penelitian’

Variabel pada Penelitian saat ini yang menjadikan objek pada pengamatan didalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel terikat (*dependent variable*) (Y)

Variabel terikat yaitu merupakan variabel yang telah dipengaruhi oleh atau yang menjadikan akibat dikarenakan adanya variabel bebas (Sugiono,2001:33). Didalam penelitian saat ini variabel terikat yaitu Kepuasan pada Konsumen

- b. Variabel bebas (*independent variable*) (X)

Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang telah mempengaruhinya atau yang telah menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel yang telah terikat (Sugiono,2004:33).

Adapun beberapa variabel bebas (X) didalam penelitian saat ini yaitu:

1. Kualitas produk (X_1)
2. Kualitas Pelayanan (X_2)

Definsi Operasional

Menurut Nazir (2003:126) Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka didalam penelitian saat ini telah menggunakan pada dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Kompensasi

Menurut pada Herman Sofyandi (2008), kompensasi yaitu sesuatu bentuk pada pembiayaan yang telah harus dikeluarkan oleh para perusahaan dengan harapan bahwa pada perusahaan akan memperoleh hadiah didalam bentuk upaya prestasi sehingga kerja

dari para karyawannya. Adapun beberapa indikator yang telah digunakan untuk mengukur pada kompensasinya menurut pendapat Simamora (2004) yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya langsung berhubungan pada tarif gaji per jam atau per bulan. Upah yaitu merupakan basis pada bayaran yang telah sering digunakan pada pekerja-pekerja yang memproduksi dan memelihara. Gaji pada umumnya telah berlaku untuk tarif bayaran pada waktu mingguan, bulanan, bahkan atau tahunan.

2. Insentif

Insentif yaitu tambahan pada kompensasi di atas gaji atau di luar gaji yang telah diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan yaitu asuransi kesehatan, tenaga kerja dan jiwa, liburan yang telah ditanggung oleh perusahaan, program para pensiunan, dan tunjangan yang lainnya berkaitan pada hubungan pegawai.

4. Fasilitas

Fasilitas yaitu kenikmatan/fasilitas seperti pada mobil perusahaannya, keanggotaan klubnya, tempat paker yang khusus, atau akses naik pesawat. Perusahaan yang telah diperoleh pada karyawan. Fasilitasnya didapat telah mewakili jumlah hasil substansial dari pada kompensasi, terutama pada bagian eksekutuf yang telah dibayar harga mahal.

Kinerja

Menurut pemikiran Winardi (1992) kinerja yaitu merupakan antar konsep yang telah bersifat universal merupakan efektivitas pada operasional sesuatu pada organisasi, dimana pada bagian organisasi dan bagian pada karyawannya berdasarkan standar dan kriterianya yang sudah ditetapkan sebelumnya, karena itu organisasi pada dasarnya telah dijalankan oleh para manusia, maka dari itu kinerja sebenarnya adalah merupakan perilaku para manusia yang di dalamnya memainkan peran yang telah mereka lakukan didalam sesuatu perusahaan agar untuk memenuhi standar perilakunya yang sudah ditetapkan agar lebih membuahkan hasil tindakan dan hasil yang telah diinginkan. Adapun beberapa indikator kinerja para karyawan menurut pendapat Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu sebagai berikut :

1. Bersedia meningkatkan kualitas target pekerjaan
2. Bersedia telah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
3. Bersedia mampu menciptakan inovasi yang kreatif didalam menyelesaikan pekerjaan
4. Bersedia mampu menciptakan kreativitas didalam menyelesaikan tugas pekerjaannya
5. Bersedia mampu meminimalkan kesalahan pada pekerjaan

Metode Pengumpulan Data

Suharsimi Arikunto (2002: 160) mengungkapkan metode pada pengumpulan data dengan cara sehingga bisa digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan datanya. Ada beberapa cara teknik yang telah digunakan didalam penelitian saat ini, yaitu:

a. Wawancara

Mengadakan *feedback* tanya jawab dengan cara langsung pada responden dan para pimpinan perusahaan. Teknik yang ini telah dilakukannya pada prariset sebagai acuan studi pendahuluannya. Wawancara telah dilakukan dengan cara tidak menggunakan pedoman pada wawancara.

b. Kuisisioner

Kuisisioner ini merupakan cara teknik pada pengumpulan datanya dengan cara telah membuatkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan untuk menjawab respondennya. Didalam penelitiannya ini kuisisionernya yang telah disajikan beberapa kuisisioner yang tertutup dengan cara lima pilihan jawabannya menggunakan uji skala Likert.

Metode Analisis Data

Analisis data yaitu merupakan kegiatan yang setelah data dari data seluruh respondennya atau pada sumber data lain yang telah terkumpul.pada kegiatan didalam analisis pada data yaitu kelompok data didasarkan pada variabel dan sejenis responden, tabulasi pada data berdasarkan pada variabel keseluruh para responden untuk menyajikan data disetiap variabel yang telah diteliti, melakukan perhitungan guna untuk menjawab setiap rumusan masalah dan telah melakukan perhitungan pada penguji hipotesisnya yang telah diajukan (Sugiyono 2013:142).

Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode saat ini telah digunakan untuk mengetahui pengaruhnya variabel bebas (x) yaitu pada kompensasi dan pada variable yang terikat (y) yaitu pada kinerja karyawannya.

Persamaan umum pada regresi linier sederhana yaitu antara lain :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

y = kinerja pada karyawan

x = kompensasinya

a = nilai konstantanya

b = koefisien pada regresi untuk mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

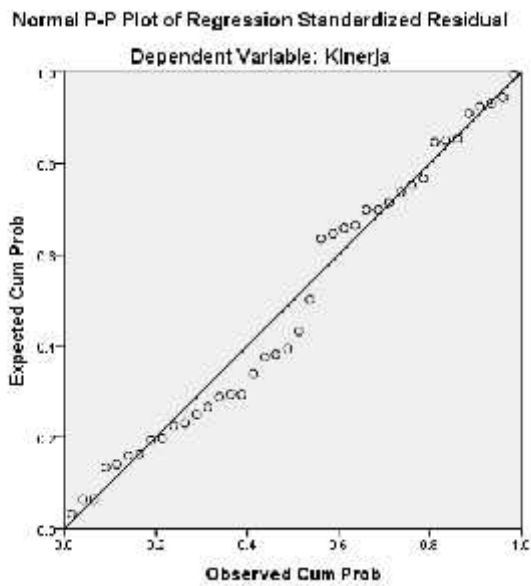
Pada program *Statistical Produk and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang telah digunakan untuk korelasi. Didalam penelitian saat ini untuk mengetahuinya valid suatu variable yang dilakukan untuk menguji dengan menggunakan cara teknik *Validity Analysis* dengan skala nilai r tabel produk momentnya pada sampelnya N 40 sebesar 0,312

1. Grafik Normal P-P Plot

Grafik normalnya pada p-p plot yaitu model untuk memenuhinya asumsi normalitasnya jika nilai titik–titik pada kurva telah berhimpitan maka mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini dari hasil uji normalitasnya dengan menggunakan pada grafik normalnya p-p plot :

a. Kurva Normal P-P Plot Kompensasi Terhadap kinerja karyawan

Kurva normal pada p-p plotnya yaitu untuk pengujian pada normalitas regresi linear antara lain kompensasi terhadap motivasi kerja bisa dilihat dari hasilnya sebagai berikut yaitu:



Keterangan :

Berdasarkan gambar diatas bisa dilihat bahwa pada data yang telah di distribusi pada normalnya. Hal ini telah ditunjukkan pada gambar tersebut yang sudah memenuhi aturan dasar nilai asumsi normalitasnya, bahwa pada data telah menyebar di sekitar garis diagonalnya telah menunjukkan pada pola pendistribusian normal, maka dengan model regresi bisa memenuhi asumsi normalitasnya.

b. Secara nilai Statistik

a. One-Sample-Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06377429
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.086
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Keterangan :

Jika nilai *Asymp* signifikan (2-tailed) > 0,05 maka residual distribusi normal. Berdasarkan nilai signifikan *Unstandardized Residual* sebesar 0,200, nilainya tersebut lebih besar dari pada taraf signifikannya yang telah ditetapkan, yaitu kisaran sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal

Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian saat ini telah menggunakan regresi linier berganda, yang telah dilakukan dengan cara menggunakan metode enter, dimana semua variabel telah dimasukkan untuk mencari pengaruh pada variabel independent terhadap variabel dependent dengan meregresikan kepuasan konsumen sebagai variabel dependent dan kualitas produk, kualitas pelayanan sebagai variabel independent. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel

Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a				
Model		'Unstandardized Coefficients'		'Standardized Coefficients'
		'B'	'Std. Error'	'Beta'
1	(Constant)	9.027	1.934	
	Kompensasi	.350	.094	.619
a. Dependent Variable: Kinerja				

Persamaan Regresi

$$Y = 9,027 + 0,350 X$$

Kinerja Karyawan = 9,027 + 0,350 Kompensasi

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,027. Artinya adalah apabila kualitas produk dan kualitas pelayanan diasumsikan nol (0), maka kepuasan konsumen bernilai 9,027.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,350. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kualitas produk sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan pelanggan sebesar 0,350 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	'R'	'R Square'	'Adjusted R Square'	'Std. Error of the Estimate'	'Durbin-Watson'
1	.619 ^a	.383	.350	3.10383	1.649
a. 'Predictors: (Constant), Kompensasi'					
b. 'Dependent Variable: Kinerja'					

Keterangan :

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,383. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah kompensasi menjelaskan kinerja sebesar 38,3% dan sisanya yaitu 61,7% dijelaskan variabel lainnya yang sudah tidak dikaji maka didalam penelitiannya ini

Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan pada hasilnya analisis yang sudah dikemukakan diatas maka didapat penjelasan bahwa :

1. Dari persamaan regresinya tersebut bernilai secara positif, sehingga variabelnya berkompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawannya. Yang artinya jika kompensasinya ditingkatkan maka akan juga meningkatkan kinerjanya pada karyawannya. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier sederhana didalam penelitiannya ini telah memperoleh hasil angka R nilai sebesar 0,619 ,maka bisa disimpulkan bahwa terjadinya hubungan yang cukup kuat diantara berkompensasi terhadap kinerja karyawannya. Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 14,002 > F tabel 3,26 dan nilai F signifikan sebesar sebesar 0,001 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan nilai-nilai diatas didapat dijelaskan bahwa secara bersamaan variabel-variabel bebasnya adalah berkompensasi berpengaruh signifikannya terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Hal ini telah menandakan bahwa pada karyawannya Cahaya Unggulan Nusantara Motor di Nganjuk tidak memperdulikan atau memperhatikannya yang termasuk didalam kompensasinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peneliti ini meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS). Populasi dalam penelitian ada adalah seluruh karyawan yang ada di Cahaya Unggul Nusantara Motor Nganjuk Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari analisisnya dan pembahasannya yang telah dilaksanakan maka terdapat kesimpulan bahwa Kompensasi jadi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Saran

“Dari kedua variabel tersebut yaitu kompensasi dan kinerja karyawan terbukti signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan oleh karena itu pihak Perusahaan sebaiknya” :

1. “Menaruh perhatian lebih terhadap variabel-variabel diatas agar karyawan bisa merasa puas atas pemberian kompensasi yang diberikan oleh Cahaya Unggul Nusantara Motor Nganjuk dan karyawan akan lebih produktif, sehingga perusahaan mendapatkan tingkat keuntungan yang lebih baik juga”.
2. “Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan lagi variabel kompensasi karena terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada Cahaya Unggul Nusantara Motor Nganjuk Sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi dan memacu perkembangan perusahaan”.
3. “Pemberian kompensasi finansial yang perlu diperhatikan diharapkan lebih kepada pemberian gaji bagi karyawan yang bekerja di luar perusahaan atau job site, pemberian bonus kepada karyawan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang minim,dan pemberian upah pada jam lembur”.

Daftar Pustaka

- Achmad Tjahjono. 1996. “*Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi.*” *Kajian Bisnis*, No. 7, pp.34-41
- Arrizal. 1999. “*Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai.*” *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27
- Budi Rahayu, M. D. R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang*

- Pangan Nusantara Cilacap), 2 No. 1, 1–22.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Djunaedi. (2016). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR), dan Kualitas Produk Terhadap, Citra Bank dan Keputusan Menabung di BNI Syariah Kota Kediri. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 3(02). Retrieved from <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/view/805/727>
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.” *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haryono. 2009. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang.” Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Heru Kurnianto. 2009. “ Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan”<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaiankinerja-karyawan-definisi.html>, Diakses tanggal 10 Maret 2010.
- Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lies Indriyani. 2009. “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127
- M, Manulang. 1984. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jogjakarta: UPP AMP YKPN.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta