

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Gotrans Logistics International Jakarta Timur

Mega Astuti, Instianti Elyana, Haryani

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Raya Jatiwaringin No.18, RT.009/RW.005, Jaticempaka, Kec. Pondokgede, Kota Bks, Jawa Barat 17411

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Raya Jatiwaringin No.18, RT.009/RW.005, Jaticempaka, Kec. Pondokgede, Kota Bks, Jawa Barat 17411

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. RS. Fatmawati Raya No.24, RT.7/RW.1, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus

Ibukota Jakarta 12450

Email : Megaastuti@bsi.ac.id, instianti.iny@bsi.ac.id, haryani.hyi@bsi.ac.id

ABSTRAKSI

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa dalam perusahaan tempat dimana berkerja. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gotrans Logistics International. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif instrumen kuesioner 32 responden. Pengambilan sampel yang digunakan *purposive sampling*. Uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan persamaan regresi dianalisis dengan *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 24. Data variabel kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Gotrans Logistics International diketahui nilai $R^2 = 0,796$ atau 79,6%. Dimana 79,6% tersebut merupakan persentase pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti kinerja dipengaruhi oleh besarnya pemberian kompensasi sebesar 79,6% dan sisanya oleh faktor lain. Sedangkan, pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah $KD = 0,796$ sama dengan 79,6%, dan regresi adalah $Y = 5,748 + 0,925X$, nilai b adalah 0,925 setiap peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 5,748 pada konstanta 0,925. uji t -test dilakukan kedua variabel menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ artinya kompensasi memiliki signifikansi terhadap kinerja karyawan dan kesimpulannya adalah maka keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Compensation is one of the things that is important in advancing the company which is everything that employees receive as a substitute for service contributions in the company where they work. Correctly given compensation, the impact will be more satisfied and motivated to achieve company goals. This study is to identify compensation for employee performance at PT. Gotrans Logistics International. This study uses a descriptive quantitative questionnaire instrument of 32 respondents. Sampling used purposive sampling. Correlation coefficient test, determination coefficient test, and regression equation were analyzed using Statistical Program for Social Science (SPSS) version 24. Data on compensation and employee performance variables at PT. Gotrans Logistics International is known that the value of $R^2 = 0.796$ or 79.6%. Where 79.6% is the percentage of influence between compensation on employee performance, which means that performance is influenced by the amount of compensation for 79.6% and the rest by other factors. Meanwhile, the effect on employee performance is $KD = 0.796$ equal to 79.6%, and the regression is $Y = 5.748 + 0.925X$, the value of b is 0.925 for each increase in compensation by 1, then employee performance will also increase by 5.748 at a constant of 0.925. The t -test was carried out by both variables showing a significance level of $0.000 > 0.05$, which means that compensation has a significance on employee performance and the conclusion is that the decision H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords: Compensation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan berkerja. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi insentif dan tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang di inginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah atau gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan.

PT. Gotrans Logistics International merupakan perusahaan kelompok usaha Gobel Group. PT. Gotrans Logistics International adalah perusahaan perseroan yang bergerak dibidang jasa logistik. Perusahaan ini menangani dibidang transportasi atau distribusi dan pergudangan di seluruh Indonesia. Yang mempunyai visi menjadi handal dan terpercaya secara nasional dan internasional. PT. Gotrans Logistics International berlokasi di Jl. Raya Bogor KM, 29 Gandaria Pekayon Jakarta 13710 yang merupakan kantor pusatnya. Perusahaan ini memiliki dua cabang utama di Jakarta untuk bagian transportasi berlokasi di Ciracas dan cabang pergudangan berlokasi di Cakung Jakarta Timur dan juga tersebar cabang lainnya hampir diseluruh Indonesia yaitu Bandung, Banjarmasin, Batam, Cirebon, Denpasar, Makassar, Manado, Medan, Palembang, Palu, Pekanbaru, Samarinda, Semarang, Surabaya, Padang, Tanjung Karang, Yogyakarta, Jambi dan Pontianak.

PT Gotrans Logistics International dalam menerapkan sistem pemberian kompensasi finansial salah satunya adalah memberikan penghargaan, menggunakan sistem bonus tahunan yang telah ditetapkan perusahaan untuk penilaian kinerja dan

sebagai bentuk penghargaan dari hasil kinerja karyawan tersebut. Namun adapun yang telah didapatkan penulis dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT. Gotrans Logistic International, diperoleh data yang mengemukakan bahwa terdapat kelemahan kinerja yang disebabkan oleh ketidakpuasan atas penghargaan (bonus), karena perusahaan tidak dapat memberikan bonus tahunan yang disebabkan oleh revenue perusahaan tidak mencapai target. Karyawan juga mengharapkan perusahaan tidak hanya memberikan penghargaan (bonus) kepada karyawannya apabila kondisi kinerja perusahaan meningkat saja. Akan tetapi karyawan juga mengharapkan perusahaan lebih memperhatikan dalam pemberian penghargaan (bonus) terhadap karyawan yang berkinerja baik atau berprestasi dalam bekerja, agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Tujuan pemberian penghargaan ini adalah sebagai bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai aset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Alasan seseorang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya berupa upah atau gaji pokok, akan tetapi juga penghargaan yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Leonardo & Andreani, 2015)

2.2. Fungsi Pemberian Kompensasi

Organisasi atau instansi memberikan fungsi kompensasi adalah dalam rangka sebagai berikut (Widayati, 2019)

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan atau pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaganya dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan

A. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut(Salutondok & Soegoto, 2015)

menjelaskan bahwa organisasi atau instansi dalam rangka memberikan balas jasa atau kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi
Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima gaji secara periodik, berarti pula adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
2. Meningkatkan Produktifitas Kerja
Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan Organisasi atau Perusahaan
Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang semakin besar.
4. Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan
Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “Input” dan “Output”

B. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut(Widayati, 2019) :

1. Gaji
Imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan.
2. Insentif
Jenis kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
3. Tunjangan
Jenis kompensasi dalam bentuk non financial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Jenis kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode analisa deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang akan memberikan ulasan interpretasi terhadap data primer yang diolah dengan menggunakan uji statistik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Observasi

Metode observasi merupakan metode penelitian dimana penulis melakukan pengamatan dan peninjauan secara langsung pada obyek penelitian, dan mengumpulkan data-data yang diperlukan.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah adalah metode pengumpulan data melalui tanya jawab untuk mencari dan memeriksa kebenaran suatu informasi juga mendapatkan informasi yang spesifik dan jelas dari orang yang memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan penulisan Tugas Akhir ini.

3. Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan ataupun pertanyaan yang diberikan kepada responden sebagai sumber data primer, penelitian membuat pertanyaan yang mengacu pada indikator masing-masing variabel.

4. Metode Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode memperoleh data pelengkap dengan cara melampirkan dokumen-dokumen pendukung sebagai bukti dalam hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel dari data yang ingin penulis gunakan adalah seluruh staf karyawan kontrak yang ada pada PT. Gotrans Logistics International berjumlah 35 responden. Dari jumlah populasi tersebut, terlebih dahulu menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Untuk mengetahui berapa sampel yang akan diteliti penulis menggunakan

$$n = \frac{N}{1 + Np^2}$$

rumus Slovin.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%. Jumlah populasi yang digunakan adalah 35 orang dengan perhitungan diatas maka:
 $n=N1+(e)2$

$$\begin{aligned} n &= 351 + 35(0,05)^2 \\ n &= 351 + 35 \cdot 0,0025 \\ n &= 351 + 0,0875 \\ n &= 351,0875 \\ n &= 32 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 32 responden.

4.2. Karakteristik Koresponden

A. Jenis kelamin

Karakteristik responden diperoleh berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk di analisis lebih lanjut. Adapun kriteria responden yang

disajikan dalam bentuk tabel yaitu berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	23	71,9%
2	Perempuan	9	28,1 %
Total		32	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1, terlihat karyawan pada PT. Gotrans Logistics International dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan presentase 71,9% sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dengan presentase 28,1%.

B. Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21-30 tahun	11	34,4%
2	31-40 tahun	9	28,1%
3	41-50 tahun	9	28,1%
4	51-60 tahun	2	6,3%
5	>60 tahun	1	3,1%
Total		32	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa mayoritas responden pada PT. Gotrans Logistics International berusia 21 sampai 30 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, responden yang berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, responden usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, responden usia 51 sampai 60 sebanyak 2 orang dengan presentase 6,3%, responden usia diatas 60 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3,1%.

C. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA	13	40,6%
2	D3	8	25%
3	S1	11	34,4%
Total		32	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada PT. Gotrans Logistics International berpendidikan SMA sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, karyawan berpendidikan D3 sebanyak 8 orang dengan

persentase 25%, karyawan berpendidikan S1 sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%.

D. Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	<1 tahun	2	6%
2	1-3 tahun	8	25%
3	3-5 tahun	9	28,4%
4	>5 tahun	13	40,6%
Total		32	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada PT Gotrans Logistics International yang bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 40,6%, karyawan yang bekerja selama <1 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 6%, karyawan yang bekerja selama 1 sampai 3 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 25%, karyawan yang bekerja selama 3 sampai 5 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 28,4%.

4.3. Uji Instrumen Penelitian

Dalam Uji Instrumen Penelitian, terdapat 2 (dua) jenis uji perhitungan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua perhitungan tersebut diuji dengan menggunakan program aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 24. Perhitungan selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas Instrumen

Di bawah ini adalah tabel hasil uji validitas variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) menggunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 24. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden tiap-41 tiap pernyataan di setiap variabelnya yang dianalisis dengan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dan output bernama *Corrected Item Corelation*. Besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361.

Tabel 4.5

Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1	0,642	0,361	Valid
	X2	0,462		Valid
	X3	0,650		Valid
	X4	0,565		Valid
	X5	0,782		Valid
	X6	0,712		Valid
	X7	0,606		Valid
	X8	0,587		Valid
	X9	0,686		Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu kuesioner dari perhitungan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, kemudian diinterpretasikan pada gambar berikut ini.

Tabel 4.6
Reliability Variabel Kompens

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.871	9

Sumber: Data SPSS versi 24 yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas nilai alpha cronbach's 0,80 – 1,000 berarti sangat kuat. Dari hasil yang didapatkan pada variabel kompensasi adalah 0,871 maka hasilnya adalah reliabel artinya penelitian dilanjutkan.

4.4. Data Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi

Dibawah ini terdapat uraian jawaban mengenai hasil kuesioner yang sudah dihitung dan dipersentasikan oleh penulis sesuai dengan kriteria jawaban yang terdapat pada kuesioner tentang kompensasi sebagai berikut:

1. Pada dimensi gaji penulis membuat 1 (satu) pernyataan untuk dijadikan sebagai bahan kuesioner yang akan dijawab oleh responden. Pernyataan mengenai imbalan balas jasa.

Tabel 4. 7
Hasil Jawaban Responden Terhadap Gaji

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
Perusahaan memberikan gaji tepat waktu		
	Sangat Setuju (5)	21 65,6%
	Setuju (4)	11 34,4%
	Ragu-ragu (3)	0 0%
	Tidak Setuju (2)	0 0%
	Sangat Tidak Setuju (1)	0 0%
	Total	32 100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan nomor 1 yang menjawab sangat setuju 21 respoden dengan persentase 65,6%, dan menjawab setuju 11 responden dengan persentase 34,4%.

4.5. Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui berapa besar hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gotrans Logistics International

H0 : Tidak terdapat hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotrans Logistics International.

H1 : Terdapat hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gotrans Logistics International.

Jika nilai sig. (2-tailed) > 0,05 maka H0 diterima, H1 ditolak.

Jika nilai sig. (2-tailed) < 0,05 maka H0 ditolak, H1 diterima.

Tabel 4.8
Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		TOTAL_KOMPENSASI	TOTAL_KINERJA
TOTAL_KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.892**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	32	32
TOTAL_KINERJA	Pearson Correlation	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	32	32

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 24, 2020

Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas, dapat diketahui nilai sig R-tailed sebesar 0,000. Apabila nilai signifikasi (2-tailed) > 0,05 maka keputusan H0 diterima dan H1 ditolak. Dari tabel *Correlations* diatas diperoleh nilai signifikasi (2-tailed) sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima yang diartikan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besar hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja dapat dilihat nilai *Pearson Correlations* sebesar 0,892. Berdasarkan tabel Intreperstasi Korelasi bahwa nilai 0,80 – 1,000 memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 0,892.

Tabel 4.9
Uji Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.748	3.363		1.709	0.098
	TOTAL_KOMPENSASI	0.925	0.086	0.892	10.805	0.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Dari tabel 4.9 diketahui nilai *Constant* (a) sebesar 5,478 sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,925. Sehingga persamaan regresinya dapat dikatakan:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,478 + 0,925X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai Constant (a) sebesar 5,478 yang artinya apabila pengaruh kompensasi 0, maka kinerja karyawan pada PT. Gotrans Logistics International adalah 5,478 atau dengan kata lain variabel kinerja pada PT. Gotrans Logistics International sudah sebesar 5,478 tanpa dipengaruhi variabel kompensasi.

2. Koefisien regresi X sebesar 0,925 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 angka, maka akan menaikkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,925. Atau jika mengalami penurunan 1 angka maka akan menurunkan sebesar 0,925. Dari hasil diatas dapat diartikan koefisien regresi tersebut bernilai positif dan searah antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gotrans Logistics International.

Dalam persamaan regresi uji T bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Penulis menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Kriteria ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{Tabel}$ maka H_0 diterima.
- b. Jika $T_{hitung} < T_{Tabel}$ maka H_1 ditolak.

2. Adapun nilai signifikan koefisien regresi dilihat T hitung dari perbandingan T hitung dan T tabel, jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan diterima, dan begitu sebaliknya. Berdasarkan perhitungan nilai T tabel dan T hitung diatas dapat digambarkan bahwa:

$$T_{hitung} = 10,805$$

$$a = 0,05$$

Degree of Freedom (df)

$$Df = (a/2) : n-k$$

$$Df = (0,05/2) : 32-2$$

$$Df = 0,025 : 30 \text{ (dicocokkan dinilai distribusi T tabel)}$$

$$Df = 1,697$$

3. Keputusannya:

Sehingga disimpulkan $T_{hitung} 10,805 >$ nilai T tabel 1,697 maka keputusannya H_0 diterima H_1 ditolak, yang artinya koefisien regresi signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta hasil pengolahan data dari responden yang terdiri dari 32 responden. Maka penulis menarik kesimpulan untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis perhitungan koefisien korelasi menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 24 didapatkan nilai r sebesar 0,892 yang artinya variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang sangat kuat.
2. Dari hasil analisis perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 0,796, yang

artinya 70,6% variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel X (kompensasi), sisanya 20,4% dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja atau produktivitas yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Dan dari hasil analisis regresi linear sederhana dapat diketahui fungsional antara kompensasi dengan kinerja adalah $Y = 5,748 + 0,925X$. Persamaan ini menunjukkan apabila pengaruh 0, maka kinerja pada PT. Gotrans Logistics International adalah 5,478 atau dengan kata lain variabel kinerja sudah sebesar 5,478 tanpa dipengaruhi variabel kompensasi. Angka koefisien regresi sebesar 0,925 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% untuk 60
4. kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,925. Dan sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,925. Jadi, arah hubungan kompensasi dengan kinerja positif yang artinya searah..

REFERENSI

- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28–31.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi. *Jurnal EMBA*, 849(3), 849–862.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>