

KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Syifi Fauziyah

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Korespondensi penulis: Ifie.fauziah@gmail.com

Ibnu Khayath Farisanu

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Email: ibnu.khayath@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how direct compensation, indirect compensation and employee performance at the Quality Control Department of PT Kideco Jaya Agung, Batu Sopang District, Paser Regency, East Kalimantan. The population in this study were employees of the Quality Control Department of PT Kideco Jaya Agung, Batu Sopang District, Paser Regency, East Kalimantan, namely 36 employees. The data collection method used is a questionnaire (questionnaire) and documentation method. The data analysis method used in this research is descriptive percentage analysis method and multiple linear regression. Based on this study, the multiple linear regression equation $Y = 0.869 + 0.586 X_1 + 0.197 X_2$. By using SPSS 20. The results of the F test hypothesis show Fcount: 29,061 with a significance level of 0.000. Because the significant probability is much less than 0.05, then H_0 is rejected and H_a is accepted. While the results of the partial test hypothesis for the indirect compensation variable obtained tcount = 1.525 with a significance value of $0.137 > 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that partially H_2 which states that "There is an insignificant effect of partial indirect compensation on employee performance", is accepted. And for direct compensation obtained tcount = 5.964 with a significance value of $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. The coefficient of determination is known that the Adjusted R Square value is 0.616. So it can be concluded that the contribution of direct compensation and indirect compensation to employee performance simultaneously is 61.6%.*

Keywords: *Direct Compensation, Indirect Compensation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung serta kinerja karyawan Pada Departemen Quality Control PT Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Departemen Quality Control PT Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur yaitu 36 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian ini diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0,869 + 0,586 X_1 + 0,197 X_2$. Dengan menggunakan SPSS 20. Hasil hipotesis uji F menunjukkan Fhitung : 29,061

Received Juli 22, 2022; Revised Agustus 2, 2022; Accepted September 22, 2022

* Syifi Fauziyah, Ifie.fauziah@gmail.com

dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan hasil hipotesis uji parsial untuk variabel kompensasi tidak langsung diperoleh $t_{hitung} = 1,525$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,137 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang tidak signifikan kompensasi tidak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan”, diterima. Dan untuk kompensasi langsung diperoleh $t_{hitung} = 5,964$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien Determinasi diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 61,6 %.

Kata kunci: Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Kemajuan sumber daya manusia pada saat ini sangat didukung dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih dan menyesuaikan perkembangan jaman yang semakin modern. Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber tenaga kerja yang handal, yaitu sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan terampil serta berkompotensi tinggi demi tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan yang memiliki kinerja bagus dan semangat kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik untuk meningkatkan kehidupan organisasi. Loyalitas dan semangat kerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa senang atau tidaknya mereka dalam menerima pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi, dan keterampilan dalam pekerjaannya tersebut. Maka dari itu diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan fisik dan non fisik, dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Maslow dalam bukunya Mathis dan Jackson, Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. (Mathis dan Jackson, 2009)

Pemberian suatu kompensasi dapat memberikan suatu motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi bisa menumbuhkan rasa semangat kerja bagi karyawan tersebut. Semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wayne, Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. (Mangkuprawira, 2011).

Pada Departemen Quality Control PT Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur harus mendukung dengan adanya kompensasi yang diterapkan meliputi pemberian gaji, insentif, jaminan, serta upah jam lembur. Karena Kriteria tersebut adalah faktor yang sangat erat hubungannya dengan semangat kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu penyebab yang mengakibatkan naik atau turunnya sebuah kinerja. Bagi karyawan terutama pada Pada Departemen Quality Control PT Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Kompensasi penunjang kehidupan karyawan harus meliputi jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dirasa sangat penting karena tanpa adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka, maka akan ada beberapa masalah yang terjadi yaitu penurunan produktivitas kinerja.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap intansi dalam rangka mencapai produktivitas intansi yang bersangkutan. Dalam hal ini, keberhasilan sebagai aktivitas intansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya. Semakin tingkat kinerja pegawai yang dimiliki setiap intansi, semakin baik pula kinerja intansi tersebut.

Menurut (Wukir, 2012) “kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*, yang secara etimologis berasal dari kata *to perfom* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, jadi kinerja juga dapat diartikan kemampuan untuk melakukan atau kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan”.

Sedangkan menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”.

Jadi dapat disimpulkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau lebih, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan peranannya di dalam sebuah intansi untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan intansi dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berebagai aktivitas. Tanpa adanya karyawan yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Menurut (Schuler dan Jackson, 1999) “penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang”.

Selanjutnya terkait dengan tujuan dan pentingnya penilaian kinerja dinyatakan bahwa menurut sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokan dalam empat kategori yaitu, evaluasi yang menekankan kepada perbandingan antar orang, pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Menurut (Schuler dan Jackson, 1999) “Sebagaimana telah di jelaskan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan-perusahaan menemukan bahwa ada peluang terbaik mencapai kinerja puncak pada tingkat individu, tim, dan organisasi terletak pada strategi pembuatan suatu sistem manajemen kinerja yang dijabarkan secara strategis dan memberi karyawan umpan balik secepat mungkin mengenai seberapa baik mereka bekerja.

Menurut (Schuler dan Jackson, 1999) “mengemukakan bahwa bayaran berdasarkan kinerja bisa memiliki banyak bentuk. Bentuk yang paling luas pemakaiannya dan paling dikena adalah penilaian berkala yang digunakan untuk menentukan peningkatan gaji. Kinerja yang dihargai biasanya diukur secara subjektif dan jenis ini memnerikan kenaikan permanen begitu kenaikan jasa diberikan, gaji pokok yang diperoleh akan lebih tinggi tanpa memandang kinerja yang akan datang.

Menurut Keith Davis dan Weather W.B dalam bukunya Mangkuprawira, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Mangkuprawira, 2011)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan yang memerlukan cara khusus dalam mengelolanya. Saat ini tiap intasi atau organisasi sangat menyadari bahwa sumber daya manusia bisa menjadi aset yang paling dibutuhkan, tetapi bisa juga menjadi beban bagi pihak intansi atau organisasi tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2011) “mengemukakan definisi Kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapat imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Jadi kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2006) mengemukakan “Penghargaan dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan jenis penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan moneter. Ada dua jenis umum komponen nyata dari sebuah program kompensasi. Dengan kompensasi langsung, pemberi kerja menukar penghargaan moneter dengan kerja yang diselesaikan. Para pemberi kerja memberikan kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan untuk setiap orang hanya berdasarkan pada keanggotaan dalam organisasi tersebut. Gaji pokok dan penghasilan tidak tetap merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri atas tunjangan karyawan”.

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) “gaji atau upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar gaji atau upah adalah pengusaha, majikan, atau perusahaan”.

Sedangkan menurut (Wukir, 2012) menyatakan bahwa “Gaji merupakan bentuk balas jasa berupa uang yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan”.

Kesimpulan dari definisi upah dan gaji di atas adalah bahwa upah dan gaji sama-sama merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa yang diberikan langsung oleh perusahaan secara teratur. Yang membedakannya adalah waktu pemberiannya serta kepada siapa imbalan tersebut diberikan.

Menurut (Wukir, 2012) “Insentif adalah salah satu bentuk pembayaran tidak tetap yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi”.

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) “Upah Insentif adalah merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini baik apabila diterapkan di perusahaan, karena kinerja dan produktifitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal”.

Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan terutama berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan agar memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan.

Berdasarkan Penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

Kompensasi tidak langsung menurut (Suwatno dan Priansa, 2011) “Kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap ialah kompensasi diluar gaji atau upah, yang diberikan dalam bentuk program-program pelayanan dan kesejahteraan karyawan, yang dimaksudkan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan”.

Sedangkan menurut (Wukir, 2012) menyatakan bahwa “kompensasi tidak langsung merupakan semua imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung.

Misalnya, tunjangan, cuti, promosi jabatan atau karir, pemberian fasilitas dan berbagai tunjangan tidak langsung lainnya”.

Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan. Dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun berdasarkan teoritik yang kemudian diimplemntasikan kedalam suatu kerangka pemikiran. Dalam kerangka pemikiran ini, penulis mengambil beberapa teori dan menggabungkannya ke dalam suatu konsep berpikir yang mampu memberikan arah operasional penelitian sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif. Pelaksanaan penelitian deskriptif tidak terbatas sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi juga analisis dan interpretasi tentang data tersebut. Penelitian ini termasuk tipe penelitian penjelasan (eksplanatori), yang digunakan dalam menguji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap kinerja karyawan.

Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur yang berjumlah 142 orang karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap dan servis kontrak pada PT. Kideco Jaya Agung.

Didalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 36 karyawan dari seluruh populasi karyawan tetap dan servis kontrak pada Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung. Sampel tersebut diperoleh berdasarkan 25% dari populasi yang ada yaitu sebanyak 142 karyawan, dengan menggunakan teknik acak berstrata.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang melibatkan 2 (dua) variabel atau lebih (Gujarati, 1995). Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel terikat pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas (Gujarati, 1995). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam prosentase.

Pengujian hipotesa secara parsial variabel kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan, pengujian koefisien regresi secara individual atau parsial (T-test), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (X_i) secara individu terhadap variabel *dependent* (Y) dengan anggapan

variabel yang lain konstan sedangkan pengujian hipotesa secara simultan (Uji F Statistik) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel (Xi) secara bersama-sama/simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dengan hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Analisis Regresi

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 20, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,869	,500		1,738	,091
1 Kompensasi Langsung	,586	,098	,701	5,964	,000
1 Kompensasi Tidak Langsung	,197	,129	,179	1,525	,137

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data Primer

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,869 + 0,586 X_1 + 0,197 X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 0,869.]
Artinya jika variabel kompensasi langsung dan tidak langsung di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,869.
2. Koefisien Kompensasi Langsung
Nilai koefisiensi kompensasi langsung sebesar 0,586. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi langsung akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,586.
3. Koefisien Kompensasi Tidak Langsung
Nilai koefisiensi kompensasi tidak langsung sebesar 0,197. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi tidak langsung akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,197.

b. Uji t

Tabel 2. Coefficients

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,869	,500		1,738	,091
Kompensasi Langsung	,586	,098	,701	5,964	,000
Kompensasi Tidak Langsung	,197	,129	,179	1,525	,137

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data Primer

Berdasarkan pada tabel 15. Hasil uji parsial untuk variabel kompensasi tidak langsung diperoleh $t_{hitung} = 1,525$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,137 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan diterima, namun tidak signifikan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi langsung diperoleh $t_{hitung} = 5,964$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan diterima.

c. Uji f Simultan

Berdasarkan pengujian SPSS versi 20 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,760	2	2,380	29,061	,000 ^b
Residual	2,703	33	,082		
Total	7,463	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

Sumber :Data Primer

Dari uji ANOVA atau Ftest didapat nilai F hitung 29,061 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H3 yang

menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, diterima

d. Koefisien Determinasi

Tabel 4. Determinasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,616	,28618

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 61,6 %.

Tabel 5. Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,869	,500						
Kompensasi Langsung	,586	,098	,701	,783	,720	,625	,794	1,260
Kompensasi Tidak Langsung	,197	,129	,179	,498	,257	,160	,794	1,260

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa kontribusi koefisien antara kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,720 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,720)^2$ sama dengan 0,5184 atau 51,84%. Besarnya kontribusi koefisien antara kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,257 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,257)^2$ sama dengan 0,0660 atau 6,60%.

2. Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,720 sehingga r^2 adalah $(0,720)^2$ sama dengan 0,5184 atau 51,84% yang artinya kompensasi langsung memiliki sumbangan yang efektif terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur sebesar 51,84%. Secara parsial kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur” diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi langsung yang dijalankan perusahaan maka akan memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik dan maksimal.

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya. Tanpa adanya kompensasi tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan Penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikator pada kompensasi langsung berada dalam kategori baik. Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung merupakan sesuatu yang dapat merangsang minat karyawan untuk bekerja. Pemahaman ini baik apabila diterapkan di perusahaan, karena kinerja dan produktifitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Pemberian kompensasi langsung berupa gaji, insentif, dan bonus tersebut dapat memberikan motivasi para pekerja agar menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi.

Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,257 sehingga r^2 adalah $(0,257)^2$ sama dengan 0,0660 atau 6,60% yang artinya kompensasi tidak langsung memiliki sumbangan yang efektif terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur sebesar 6,60%. Secara parsial kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karena, memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a yang berbunyi “ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap

kinerja karyawan pada Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur” diterima.

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikator pada kompensasi tidak langsung berada dalam kategori baik. Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung merupakan Kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap ialah kompensasi diluar gaji atau upah, yang diberikan dalam bentuk program-program pelayanan dan kesejahteraan karyawan, yang dimaksudkan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan. Pemberian kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan berupa tunjangan, asuransi, dan dana pensiun tersebut, diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan. Dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur secara simultan maupun parsial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur, yaitu sebesar 61,6%.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 38,4%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain kompensasi masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun pemberian kompensasi sudah dijalankan secara baik tetapi kurangnya kedisiplinan karyawan dalam berkerja maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal.

Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun simpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah: Ada pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur, dengan kontribusi sebesar 51,84%, ada pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur, dengan kontribusi sebesar 6,60% serta, ada pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung

secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Control PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser Kalimantan Timur, dengan kontribusi sebesar 61,60%, sedangkan sisanya sebesar 38,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

DAFTAR PUSATAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. PT Rineka Cipta. Edisi Revisi VI. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkuprawira Sjafri. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mathis dan Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Sculer dan Jackson.1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: YKPN
- Suwatno dan Priansa.2013. **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono.2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta
- Torang. 2014. **Organisasi dan Manajemen**. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wukir.2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah**. Yogyakarta: Multi Presindo