

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat

Tagor Manurung^{1*}, Jefri Dimara²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Victory Sorong

¹ tagormanurung24031963@gmail.com

Abstrak

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan suatu penghargaan khususnya pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan hasil kinerja dari karyawan tersebut. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Kepustakaan dan Metode penelitian lapangan (*Field Research Method*). Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atas hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Kompensasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini adalah (1) Adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan diperoleh $Y = 1,233 + 0,955 X$ yang artinya bahwa setiap satu poin skor pada variabel kompensasi dipengaruhi oleh kinerja kerja sebesar 0.955. Untuk kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,955 ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan/penambahan nilai kompensasi satu poin maka variabel kinerja kerja akan naik sebesar 0.955. Jadi semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja kerja pegawai pada PT. Ocean Papua Explores; (2) Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa kompensasi dipengaruhi oleh kinerja kerja karyawan sebesar 80% selebihnya sebesar 20% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kompensasi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pada Ocean Papua Explores

Kata kunci: kompensasi, kinerja karyawan.

The Effect of Compensation on Employee Performance at PT.Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat

Abstract

*To improve employee performance, an award is needed, especially the provision of appropriate compensation in accordance with the performance results of the employee. The higher the satisfaction that employees receive with the compensation provided by the company, the better the employee's performance will be at work and vice versa, the lower the satisfaction with compensation, the lower the employee's performance will be. The purpose of this research is to measure the effect of compensation on employee performance at PT. Ocean Papua Explores Raja Ampat West Papua. Data collection in this study was carried out by means of literature and field research methods (Field Research Method). Data analysis techniques are directed to answer the problem formulation of the hypotheses that have been formulated. The data analysis technique used is simple linear regression analysis used to determine how much influence the independent variable (*independent variable*), namely compensation (X) on employee performance (Y). The results of this study are (1) The existence of a positive influence between compensation on employee work performance is $Y = 1.233 + 0.955 X$, which means that every single score point on the compensation variable is influenced by work performance of 0.955. For compensation, a value of 0.955 is obtained, meaning that every change / addition of the compensation value of one point will increase the work performance variable by 0.955. So the better the compensation, the better the work performance of employees at PT. Ocean Papua Explores; (2) From the calculation of the coefficient of determination, it is known that compensation is influenced by the work performance of employees by 80% and the remaining 20% can be influenced by other factors beyond compensation in improving employee work performance at Ocean Papua Explores.*

Keywords: *compensation, employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, sehingga diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik pula. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik yaitu dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan

tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya.

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pemberian Kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

Pernyataan diatas pun didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk mengkaji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nathania (2016) menunjukkan bahwa Kompensasi yang dipersepsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan perbandingan thitung dengan ttabel dari variabel bahwa nilai thitung untuk X (Kompensasi) adalah 4,543 dan ttabel pada tingkat signifikan 95% adalah 2,018 yang artinya perbandingan thitung dengan ttabel adalah $4,543 > 2,018$ atau thitung lebih besar dari ttabel. Sedangkan jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai $0,000 < 0,05$. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2006) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,142 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991. Demikian juga penelitian oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

Teori dan hasil penelitian sebelumnya telah mengemukakan bahwa kompensasi sejak awal

memang sudah menjadi motivasi karyawan dalam melakukan segala kegiatannya dalam perusahaannya. Maka dari itu, kompensasi menjadi bagian sangat penting dalam proses evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan.

PT. Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Perusahaan ini berlokasi di Pantai Pinsilim, Kamp. Yenwaupnor Kec. Meos Mansar Raja Ampat - Papua Barat Indonesien. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan ini meliputi *diving* (tempat menyelam), akomodasi penginapan, restoran, tempat kesehatan maupun tempat yang mendukung para fotografer untuk mendokumentasikan keindahan lingkungan sekitar resot. Semua penghasilan atau pendapatan yang diterima oleh perusahaan sangat bergantung dari kunjungan para wisatawan lokal maupun non lokal. Demikian juga besarnya imbalan balas jasa dan penghargaan lainnya yang diterima oleh para karyawan sangat bergantung pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi yang diterima oleh para karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Bonus atau insentif yang diterima pun sesuai dengan pendapatan yang diterima perusahaan dari kunjungan para wisatawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dilihat dari indikator gaji, tunjangan, bonus dan lain sebagainya sudah cukup baik, akan tetapi asuransi dalam bentuk pengobatan masih belum baik karena rata-rata tanggapan responden masih ragu-ragu atau tidak setuju bahwa perusahaan menjamin pengobatan kepada setiap karyawan jikalau sakit. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan suatu penghargaan khususnya pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan hasil kinerja dari karyawan tersebut. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat.

2. METODE

2.1 Lokasi dan Objek penelitian

Adapun lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah PT. Ocean Papua Explores yang beralamat di Pantai Pinsilim, Kamp. Yenwaupnor Kec. Meos Mansar 99565 Raja Ampat - Papua Barat Indonesia. Yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat.

2.2 Identifikasi dan Pengukuran variabel penelitian

Berdasarkan pokok masalah dari hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan indikator gaji, bonus/komisi, tunjangan, dan kompensasi non finansial lainnya.

Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator efisien & efektif, Otoritas & tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

2.3 Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Itulah definisi populasi dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Dimana, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Berdasarkan populasi yang ada dan teknik pengambilan sampel yang digunakan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah:

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu : metode survei dan metode observasi dan penyebaran kuesioner yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan tetap PT. Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku dan internetan yang berkaitan untuk mendukung penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Kepustakaan adalah metode untuk mendapat data yang relevan dengan jalan melakukan tinjauan kepustakaan yaitu dengan menggunakan dan bahan – bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan penulisan ini.

Metode penelitian lapangan (*Field Research Method*) adalah penulisan ini langsung dilapangan terhadap karyawan PT. Ocean Papua Explores Raja Ampat Papua Barat melalui :

observasi sebagai suatu aktiva yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Di dalam pengertian psikologik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.

Wawancara dilakukan dengan mendatangi dan mengadakan komunikasi langsung atau tatap muka dengan beberapa responden berdasarkan pedoman wawancara yang penulis anggap perlu untuk mendapatkan data, keterangan dan informasi yang lengkap. Wawancara bermanfaat untuk melengkapi data yang diperoleh melalui pengamatan karena hasil pengamatan tidak mengungkapkan hal-hal yang dirasakan orang lain. Jadi dengan wawancara

dapat diperoleh keterangan yang lebih teliti untuk menguji data dari hasil pengamatan.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui responden. Menurut Arikunto (2002) yang dimaksud dengan “Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui.”

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atas hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Uji Instrumen Penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kuesioner yang nantinya dipergunakan untuk mengukur kompensasi dan semangat kerja karyawan. Uji instrumen penelitian ini terdiri dari:

Uji validitas. Menurut Iman Ghazali (2006:40), uji validitas adalah digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu *skala likert*, maka metode yang digunakan yaitu *Pearson Correlation* yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

x = skor dalam distribusi X (kompensasi)

y = skor dalam distribusi Y (kinerja karyawan)

n = jumlah responden

Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidak kuesioner dalam instrumen yaitu sebagai berikut:

Jika koefisien relasi r hitung $> r$ tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrument berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.

Jika koefisien relasi r hitung $< r$ tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrument tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total,

maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas. Menurut Husein Umar (2008:170), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator. Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan uji Cro anbach's alpha > 0, 60. Rumusnya:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

- r = nilai reabilitas instrumen
- σ = banyaknya butir pertanyaan
- ∑σ_b² = Jumlah varians item
- ∑σ_t² = Varians total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent variabel) yaitu Kompensasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- y = variabel dependen (semangat kerja)
- x = variabel independent (kompensasi)
- a = konstanta
- b = koefisien regresi

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana akan dapat diketahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil regresi linier sederhana yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel *independent* mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent*. Untuk itu, kita perlu untuk melakukan pengujian terhadap hipotesisnya melalui uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila t_{hitung} > t_{tabel} maka kita menerima hipotesis yang menyatakan bahwa suatu *variable independent* secara individual mempengaruhi *variable dependent*.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Tingkat ketetapan regresi ditunjukkan oleh determinan (R²) yang besarnya berkisar antara 0 ≤ R² ≤ 1. Makin tepat sebuah garis regresi linear digunakan sebagai pendekatan apabila nilai R² sama dengan 1 maka pendekatan itu benar-benar sempurna.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Responden

Dari Kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden diperoleh data pribadi identitas responden dibawah ini. Penyajian data mengenai identitas responden akan memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden, yaitu meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja pada perusahaan tersebut.

Tabel.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Laki-laki	22	73,33%
Perempuan	8	26,67%
Total	30	100%

Berdasarkan Tabel.1 dapat diketahui bahwa jenis kelamin dari 30 orang responden yang terbanyak adalah Laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau 73,33%. Sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 8 orang atau 26,67%.

Tabel. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
< 5 Tahun	18	60%
6 - 10 Tahun	10	33,33%
11 - 15 Tahun	2	6,67%
16 - 20 Tahun	0	0
> 20 Tahun	0	0
Total	30	100%

Berdasarkan Tabel.2 dapat diketahui bahwa lamanya masa kerja karyawan di perusahaan tersebut sebagai responden, adalah yang telah bekerja < 5 tahun dengan jumlah 18 orang atau 60%, selanjutnya karyawan yang telah bekerja lebih 6-10 tahun dengan jumlah 10 orang atau 33,33%, diikuti masa kerja tahun 11-15 tahun berjumlah 2 orang atau 6,67%, sedangkan tidak responden yang memiliki masa kerja 16-20 tahun dan masa kerja > 20 tahun.

Tabel. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMP	6	20%
SMA	16	53,33%
D3	5	16,67%
S1	3	10%
Total	30	100%

Berdasarkan Tabel.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan dari 30 orang responden yang terbanyak adalah SMA yaitu sebanyak 16 orang atau 53,33%, SMP yaitu sebanyak 6 orang atau 20%, D3 yaitu sebanyak 5 orang atau 16,67% dan S1 berjumlah 3 orang atau sebesar 10%.

Tabel.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Prosentase (%)
15 - 20 Tahun	10	33,33%
21 - 30 Tahun	14	46,67%
31 - 40 Tahun	4	13,33%
≥ 41 Tahun	2	6,67%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbesar adalah karyawan yang berumur antara 21 – 30 tahun sebanyak 14 atau 46,67%, selebihnya dari karyawan yang berumur 15 – 20 tahun berjumlah 10 orang atau 33,33%, karyawan yang berumur 31 – 40 tahun berjumlah 4 orang atau 13,33% dan yang berusia ≥ 41 tahun berjumlah 6,67%.

3.2 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel.5 Uji Validitas Butir-Butir Pertanyaan Variabel Penelitian

Variabel Pertanyaan	Butir	r-hitung	r-tabel	Status Butir
Kompensasi (X) : Gaji	Pernyataan 1	0,701	0,3061	Valid
	Pernyataan 2			
	Pernyataan 3			
	Tunjangan			
	Bonus/komisi			
	Pernyataan 5			
	Pernyataan 6			
	Pernyataan 7			
	Pengobatan			
	Kompensasi finansial lainnya			
	Pernyataan 9			
	Pernyataan 10			
Pernyataan 11				
Pernyataan 12				
Kinerja Kerja : Efektif dan efisiensi	Pernyataan 1	0,364	0,3061	Valid
	Pernyataan 2			
	Pernyataan 3			
	Pernyataan 4			
	Pernyataan 5			

Otoritas dan tanggung jawab	0,612	0,3061	Valid
Pernyataan 5	0,535	0,3061	Valid
Pernyataan 6	0,559	0,3061	Valid
Pernyataan 7	0,660	0,3061	Valid
Disiplin	0,770	0,3061	Valid
Inisiatif	0,655	0,3061	Valid

Berdasarkan Tabel.5 dapat diketahui bahwa apabila hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel *product moment* (Pearson) yaitu pada $df = (n-2)$ yaitu: $30 - 2 = 28$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,3061 maka ini berarti alat ukur dari variabel yang digunakan adalah valid. Dari hasil pengujian validitas untuk variabel kompensasi dengan menggunakan 12 butir pernyataan menunjukkan bahwa 11 butir pernyataan dikatakan valid karena r hitung semua lebih besar dari r tabel dan satu butir pernyataan dikatakan tidak valid karena r hitung lebih kecil dari r tabel, sedangkan untuk variabel kinerja, dari 9 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan valid karena r hitung semua lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subyek yang samadengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. *Koeffisien Alpha Cronbach* yang digunakan untuk mengukur reliabilitas disajikan pada Tabel 6. pengujian reliabilitas butir-butir variabel penelitian.

Tabel. 6 Pengujian Reliabilitas Butir - Butir Pertanyaan Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach Hitung	Alpha Cronbach Yang Disyaratkan	Keterangan
Kompensasi (X)	0,906	0,60	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	0,768	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa Hasil perhitungan *Alpha Cronbach* yang dapat dilihat pada lampiran, terlihat hasil perhitungan semua lebih besar dari 0.60 hal ini berarti pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan semua butir-butir pertanyaan valid dan reliabel, hal ini berarti semua butir-butir pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya yaitu analisis deskriptif dan inferen.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah hasil regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan software SPSS 16.0 views. Hasil pengujian tersebut sebagai berikut :

Tabel. 7

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.233	3.529		.349	.729					
1 kompensasi	.955	.090	.895	10.598	.000	.895	.895	.895	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi sederhana tersebut, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,233 + 0,955 X$$

Hasil regresi tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Konstanta (a) = 1,233 menunjukkan besarnya pengaruh variabel terikat tingkat kinerja kerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kompensasi.

Variabel Kompensasi (X) mempunyai koefisien sebesar 0,955 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah data 30. Uji t dihasilkan t-hitung > t-tabel dengan signifikan (df1 = 2 - 1 = 1 dan df2 = 30 - 2 = 28) maka t-tabel adalah 1.7011. Berdasarkan hasil analisis data yang tampak pada tabel. 7, hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t sebagai berikut: untuk variabel kompensasi mempunyai nilai t-hitung sebesar 10.598 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,7011 atau nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik tidaknya regresi yang terestimasi. Dengan kata lain, angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel.8 Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.793	1.40118

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas ini diketahui bahwa nilai R2 sebesar 0,800 hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kompensasi mampu menjelaskan sebesar 80% terhadap variasi variabel 20% penelitian ini. Artinya faktor kompensasi mempengaruhi kinerja sebesar 80%, sedangkan 20% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

3.3 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan diperoleh Y = 1,233 + 0,955 X yang artinya bahwa setiap satu poin skor pada variabel kompensasi dipengaruhi oleh kinerja kerja sebesar 0.955. Untuk kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,955 ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan/penambahan nilai kompensasi satu poin maka variabel kinerja kerja akan naik sebesar 0.955. Jadi semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja kerja pegawai pada PT. Ocean Papua Explores . Jika tidak ada kinerja kerja maka kompensasi sebesar 1,233.

Sumbangan yang diberikan melalui kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Ocean Papua Explores adalah sebesar R determinan. Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa kompensasi dipengaruhi oleh kinerja kerja karyawan sebesar 80% selebihnya sebesar 20% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kompensasi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pada Ocean Papua Explores. Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel kompensasi yang dilakukan di PT. Ocean Papua Explores mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi

maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel kompensasi menunjukkan nilai yang positif/signifikan yaitu $10.598 > t\text{-tabel sebesar } 1,7011$. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang searah/positif terhadap variabel kinerja kerja karyawan. Dengan demikian, keputusannya yaitu hipotesis yang diajukan berbunyi diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Papua Explores diterima.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

Adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan diperoleh $Y = 1,233 + 0,955 X$ yang artinya bahwa setiap satu poin skor pada variabel kompensasi dipengaruhi oleh kinerja kerja sebesar 0.955. Untuk kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,955 ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan/penambahan nilai kompensasi satu poin maka variabel kinerja kerja akan naik sebesar 0.955. Jadi semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja kerja pegawai pada PT. Ocean Papua Explores.

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa kompensasi dipengaruhi oleh kinerja kerja karyawan sebesar 80% selebihnya sebesar 20% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kompensasi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pada Ocean Papua Explores

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [2] Catherine Nathania. Skripsi. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Damai Motor Bandar Lampung.
- [3] Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta : ANDI.
- [8] F. F. Lahallo, "Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008 – 2017 (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, PT. Indosat Tbk, dan PT. XL Axiata Tbk)," *Bul. Stud. Ekon.*, 2019, doi: 10.24843/bse.2018.v23.i02.p09.
- [9] A. Dimara, F. F. Lahallo, and T. Manurung, "Kinerja Keuangan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Periode 2012-2016," *J. Manaj. DAN BISNIS Indones.*, vol. 5, no. 1, pp. 43–54, 2019