

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KRUPUK JOGYA SARI UDANG KLEDUNG KRADENAN BANYUURIP PURWOREJO

Retno Sundari<sup>1)</sup>, Sapta Aji Sri Margiutomo<sup>2)</sup>, Menik Puji lestari<sup>3)</sup>

<sup>1) 3)</sup> *Teknik Informatika Politeknik Sawunggalih Aji*

*Jl. Wismoaji no. 08 Kutoarjo, Purworejo*

<sup>2)</sup> *STIE Nusa Megarkencana, Yogyakarta*

*Email : retnosundari164@gmail.com.<sup>1)</sup>*

*Email : rh.utomo01@gmail.com.<sup>2)</sup>*

### Abstract

*Human resources have a very important position in an organization's goals. Company goals are not dependent on modern tools but the success of an organization is strongly influenced by individual performance performed by employees. Several ways to achieve good performance can be achieved by empowering employees such as education, training, and compensation.*

*This study aimed to determine the effect of compensation on employee performance at factory Krupuk Jogja Sari UdangKledungKradenanBanyuuripPurworejo. Subjects in this research are employees who work on Pabrik Krupuk Jogja Sari UdsngKledungKradenanBanyuuripPurworejo factory for 40 people. Research method using quantitative method whole collection techniques used in this research is a questionnaire that had been tested and have met the requirements for validity and reliability, while data analysis using multiple regression analysis.*

*Results of t-test analysis note that the value of the variable significance of compensation amounting to 0,038 less than the requisite criteria for testing the 0.05 (5%). This means compensation significantly affect the performance employees at Pabrik Krupuk Jogja Sari UdangKledungKradenanBanyuuripPurworejo.*

**Keywords:** *Compensation, performance employees.*

### 1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Dengan adanya globalisasi dalam semua aspek kehidupan, maka persaingan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa individu atau perusahaan jika ingin tetap mempertahankan bisnisnya agar tetap berkembang harus meningkatkan kualitas diri atau kualitas perusahaan tersebut.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapainya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong

karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik maka, diharapkan hasil kerja( kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung kepada alat yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu yang dilakukan oleh seorang karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan memberikan pemberdayaan pada karyawan seperti pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi yang layak serta memberikan motivasi pada karyawan yang

diharapkan melalui cara tersebut karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan bagi perusahaan. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberikan motivasi secara langsung dan tertuju pada masing-masing individu. Cara lain yang lazim digunakan biasanya memberikan kompensasi yang wajar pada karyawan yang bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai tujuan ketika bergabung dalam suatu organisasi. Untuk sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun, yang lain juga berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang akan lebih dihargai di lingkungan masyarakat dibandingkan dengan yang tidak bekerja.

Menurut Yani dalam Suwartono (2011:124) “kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan intensif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat”. Pemberian kompensasi bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai bidang dan tugas dari karyawan masing-masing sehingga mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat bersifat finansial maupun nonfinansial. Oleh karena itu pemberian kompensasi pada karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Sebuah perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Strategi apapun yang dipilih oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, terutama apabila strategi yang dipilih adalah deferensiasi atau bisnis bidang usaha kecil mikro menengah maka unsur karyawan memiliki posisi yang sentral, mereka menjadi penentu keberhasilan bisnis yang dijalankan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang diperlukan perusahaan, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari

kinerja yang optimal sebab merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang merupakan satu usaha yang bergerak dalam bidang usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang beralamat di Lengkong Kledung Kradenan Banyuurip Purworejo. Memiliki karyawan berjumlah 40 orang. Berikut adalah tabel pemberian kompensasi yang dilakukan oleh pemilik perusahaan pada tahun 2016 sampai 2017.

Tabel 1.1

pemberian kompensasi pada tahun 2016 sampai 2017 Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang Kledung Kradenan Banyuurip Purworejo

No	Tahun	Kompensasi	Produksi Krupuk
1.	2016	Rp. 1.000.000,00	730.000 krupuk
2.	2017	Rp. 1.200.000,00	800.000 krupuk

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2016 pemilik perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya sebesar Rp. 1000.000,00 dan menghasilkan produksi sebanyak 730.000 butir krupuk sedangkan pada tahun 2017 perusahaan menaikkan kompensasi yang diberikan pemilik perusahaan pada karyawan sebesar Rp. 1.200.000,00 terjadi kenaikan produksi sebanyak 800.000 butir krupuk. Berdasarkan masalah tersebut maka, penulis tertarik menyusun penelitian yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang Kledung Kradenan Banyuurip Purworejo”..

## 2. Pembahasan

### Deskriptif Butir Pernyataan

Deskripsi butir pernyataan yaitu mendeskripsikan pertanyaan yang telah dijawab oleh responden melalui kuesioner yang telah disebar. Untuk selanjutnya kuesioner diteliti dan di deskripsikan sehingga memperoleh hasil yang akurat.

Pertanyaan dideskripsikan setiap butirnya untuk dilihat dengan jelas seberapa banyak responden yang memberikan jawaban.

1. Butir pernyataan terkait kompensasi
  - a. Deskripsi jawaban responden terkait kompensasi pertanyaan pertama dapat dilihat pada tabel berikut ini : Tabel 2.1

Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Butir Pertanyaan Pertama

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
3,00	12	30,0	30,0	30,0
4,00	28	70,0	70,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber:Data Primer diolah,2017

Berdasarkan tabel 2.1 jawaban responden butir pertanyaan pertama mengenai “Gaji yang diterima sudah memenuhi harapan”, diketahui bahwa 12 orang (30%) responden menjawab netral, dan 28 orang (70%) menjawab setuju, maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden mengenai gaji yang diterima sudah memenuhi harapan.

- b. Deskripsi jawaban responden terkait kompensasi pertanyaan kedua dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 2.2

Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Butir Pertanyaan Kedua

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
3,00	5	12,5	12,5	12,5
4,00	30	75,0	75,0	87,5
5,00	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber:Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 2.2 jawaban responden butir pertanyaan kedua mengenai “Gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja”, diketahui bahwa 5 orang (12,5%) responden menjawab netral, kemudian 30 orang (75%) responden menjawab setuju dan 5 orang (12,5%) responden menjawab sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada

Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang menganggap gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja.

- c. Deskripsi jawaban responden terkait kompensasi pertanyaan ketiga dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 2.3

Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Butir Pertanyaan Ketiga

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
2,00	3	7,5	7,5	7,5
3,00	13	32,5	32,5	40,0
4,00	18	45,0	45,0	85,0
5,00	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah,2017

Berdasarkan tabel 2.3 jawaban responden butir pertanyaan ketiga mengenai “Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan”, diketahui bahwa 3 orang (7,5%) responden menjawab tidak setuju, 13 orang (32,5) responden menjawab netral, kemudian 18 orang(45,0%) responden menjawab setuju, dan 6 orang (15,0%) responden menjawab sangat setuju. Maka dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang menganggap perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan.

- d. Deskripsi jawaban responden terkait kompensasi pertanyaan keempat dapat dilihat pada tabel berikut iniTabel 2.4

Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Butir Pertanyaan Keempat

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
3,00	12	30,0	30,0	30,0
4,00	21	52,5	52,5	82,5
5,00	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber:Data Primer diolah,2017

Berdasarkan tabel 2.4 jawaban responden butir pertanyaan keempat mengenai “Bonus yang

diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur”, diketahui bahwa 12 orang (30,0%) responden menjawab netral, kemudian 21 orang (52,5%) responden menjawab setuju, dan 7 orang (17,5%) responden menjawab sangat setuju. Maka dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang sudah menganggap bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.

- e. Deskripsi jawaban responden terkait kompensasi pertanyaan kelima dapat dilihat pada tabel berikut ini :Tabel 2.5

Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Butir Pertanyaan Kelima

Valid	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
2,00	2	5,0	5,0	5,0
3,00	10	25,0	25,0	30,0
4,00	18	45,0	45,0	75,0
5,00	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber:Data Primer diolah,2017

Berdasarkan tabel 2.5 jawaban responden butir pertanyaan kelima mengenai “Tunjangan yang diberikan sudah sesuai harapan”, diketahui bahwa 2 orang (5,0%) responden menjawab tidak setuju, kemudian 10 orang (25,0%) responden menjawab netral, 18 orang (45,0%) responden menjawab setuju, dan 10 orang (25,0%) responden menjawab sangat setuju. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang menganggap tunjangan yang diberikan sudah sesuai harapan.

- f. Deskripsi jawaban responden terkait kompensasi pertanyaan keenam dapat dilihat pada tabel berikut ini:Tabel 2.6

Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Butir Pertanyaan Keenam

Sumber: Data Primer,diolah 2017

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
3,00	7	17,5	17,5	17,5
4,0	22	55,0	72,5	72,5
Valid5,00	11	27,5	100,0	100,0
Total	40	100,0		

Berdasarkan tabel 2.6 jawaban responden butir pertanyaan keenam mengenai “Tunjangan yang diberikan secara adil”, diketahui bahwa 7 orang (17,5%) responden menjawab netral, kemudian 22 orang ( 55,0%) responden menjawab setuju, dan 11 orang (27,5%) responden menjawab sangat setuju. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan menganggap tunjangan diberikan sudah secara adil.

- g. Deskripsi jawaban responden terkait kompensasi pertanyaan ketujuh dapat dilihat pada tabel berikut ini:Tabel 2.7

Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Butir Pertanyaan Ketujuh

Sumber: Data Primer, diolah 2017

Valid	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
3,00	8	20,0	20,0	20,0
4,00	26	65,0	65,0	85,0
5,00	6	15,0	100,0	100,0
Total	40	100,0		

Berdasarkan tabel 2.7 jawaban responden butir pertanyaan ketujuh mengenai “ Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan”, diketahui bahwa 8 orang( 20,0%) responden menjawab netral, kemudian 26 orang (65,0%) responden menjawab setuju, dan 6 orang ( 15,0%) responden menjawab sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang mayoritas sudah puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan.

- h. Deskripsi jawaban responden terkait kompensasi pertanyaan kedelapan dapat dilihat pada tabel berikut ini:Tabel 2.8

Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Butir Pertanyaan Kedelapan

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
3,00	6	15,0	15,0	15,0
4,00	33	82,5	82,5	97,5
5,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber:Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 2.8 jawaban responden butir pertanyaan kedelapan mengenai “Perusahaan memperhatikan pemenuhan fasilitas dan kebutuhan karyawan”, diketahui bahwa 6 orang (15,0%) responden menjawab netral, kemudian 33 orang (82,5%) responden menjawab setuju, dan 1 orang (2,5%) responden menjawab sangat setuju. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang menganggap perusahaan memperhatikan pemenuhan fasilitas dan kebutuhan karyawan.

- i. Deskripsi responden terkait kompensasi pertanyaan kesembilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:Tabel 2.9

Jawaban Responden Mengenai Kompensasi Butir Pertanyaan Kesembilan

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
3,00	11	27,5	27,5	27,5
4,00	29	72,5	72,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber:Data Primer diolah, 2017

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
3,00	3	7,5	7,5	7,5
4,00	31	77,5	77,5	85,0
5,00	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 2.9 jawaban responden butir pertanyaan kesembilan mengenai “Pemberian gaji tepat waktu”, diketahui bahwa 11 orang (27,5%)

responden menjawab netral, dan 29 orang (72,5%) responden menjawab setuju. Maka dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang menganggap pemberian gaji dilakukan sudah tepat waktu.

- 2. Butir pernyataan terkait Kinerja
  - a. Deskripsi jawaban responden terkait kinerja pertanyaan pertama dapat dilihat pada tabel berikut ini:Tabel 2.10

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Butir Pertanyaan Pertama

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
3,00	5	12,5	12,5	12,5
4,00	31	77,5	77,5	90,0
5,00	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah,2017

Berdasarkan tabel 2.10 jawaban responden butir pertanyaan pertama mengenai “Memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan”, diketahui bahwa 5 orang ( 12,5%) responden menjawab netral, kemudian 31 orang (77,5%) responden menjawab setuju, dan 4 orang (10,0%) responden menjawab sangat setuju. Maka dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang menganggap selalu memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

- b. Deskripsi jawaban responden terkait kinerja pertanyaan kedua dapat dilihat pada tabel berikut ini:Tabel 2.11

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Butir Pertanyaan Kedua

Sumber: Data Primer,diolah 2017

Berdasarkan tabel 2.11 jawaban responden butir pertanyaan kedua mengenai “Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, diketahui bahwa 3 orang (7,5%) menjawab netral, kemudian 31 orang (77,5%) menjawab setuju, dan 6 orang (15,0%) menjawab sangat setuju. Maka dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang menganggap selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

- c. Deskripsi jawaban responden terkait kinerja pertanyaan ketiga dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 2.12

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Butir Pertanyaan Ketiga  
Sumber: Data Primer, diolah 2017

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
1,00	2	5,0	5,0	5,0
2,00	5	12,5	12,5	17,5
3,00	10	25,0	25,0	42,5
4,00	14	35,0	35,0	77,5
5,00	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 2.12 jawaban responden butir pertanyaan ketiga mengenai “Menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi”, diketahui bahwa 2 orang (5,0%) responden menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (12,5%) responden menjawab tidak setuju, 10 orang (25,0%) responden menjawab netral, kemudian 14 orang (35,0%) responden menjawab setuju, dan 9 orang (22,5%) responden menjawab sangat setuju. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang mayoritas menganggap selalu menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.

- d. Deskripsi jawaban responden terkait kinerja pertanyaan keempat dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 2.13

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Butir Pertanyaan Keempat

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
2,00	3	7,5	7,5	7,5
3,00	10	25,0	25,0	32,5
4,00	15	37,5	37,5	70,0
5,00	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 2.13 jawaban responden pertanyaan keempat mengenai “Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan”, diketahui bahwa 3 orang (7,5%) responden menjawab tidak setuju, 10 orang (25,0%) responden menjawab netral, kemudian 15 orang (37,5%) responden menjawab setuju, dan 12 orang (30,0%) responden menjawab sangat setuju.

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
4,00	37	92,5	92,5	92,5
5,00	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang mayoritas menganggap selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan.

- e. Deskripsi jawaban responden terkait kinerja pertanyaan kelima dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 2.14

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Butir Pertanyaan Kelima  
Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2.14 jawaban responden pertanyaan kelima mengenai “Mengerjakan pekerjaan dengan sangat teliti dan hati-hati”, diketahui bahwa 37 orang (92,5%) responden menjawab setuju dan 3 orang (7,5%) responden menjawab sangat setuju. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang selalu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan teliti dan hati-hati.

- f. Deskripsi jawaban responden terkait kinerja pertanyaan keenam dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 2.15

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Butir Pertanyaan Keenam

Berdasarkan tabel2.15 jawaban responden pertanyaan keenam mengenai “Selalu mengikuti prosedur dari perusahaan”, diketahui bahwa 6 orang (15,0%) responden menjawab netral, 22 orang (55,0%) responden menjawab setuju, dan 12 orang (30,0%) responden menjawab sangat setuju. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan selalu bekerja mengikuti prosedur dari perusahaan.

4.1.4 Uji Validitas

Pengujian Validitas untuk mengetahui kuisisioner yang dibuat valid atau tidak. Valid atau tidak suatu variabel dinyatakan jika r hitung > dari r tabel untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n

Valid	Frekuensi	Percent	ValidPercent	CumulatifPercent
3,00	6	15,0	15,0	15,0
4,00	22	55,0	55,0	70,0
5,00	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

adalah jumlah sampel. Pengujian validitas butir digunakan teknik korelasi Product Moment yaitu suatu butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi item total lebih dari 0,32 atau apabila tidak terpenuhi dapat menurunkan batasan 0,25 dan minimal 0,20. Hasil pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 20. Dengan sampel 40 orang dan r tabel dengan df 38 adalah sebesar 0,320.

Penjelasan mengenai hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 20 sebagai berikut:

1. Validitas butir pernyataan untuk variabel kompensasi (X)

Variabel kompensasi (X) terdiri dari sembilan pertanyaan. Hasil uji validitas butir pertanyaan untuk variabel kompensasi (X) dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 20 dapat dilihat pada tabel berikut ini : Tabel 2.16

Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kompensasi (X)

Sumber: Data primer, diolah 2017

Hasil uji validitas variabel kompensasi (X) menunjukkan bahwa tidak ada butir pertanyaan yang tidak valid karena semua syarat terpenuhi

Variabel	ButirPertan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompensasi	X_1	0,40	0,32	Valid
		4	0	
	X_2	0,40	0,32	Valid
		7	0	
	X_3	0,38	0,32	Valid
		2	0	
	X_4	0,34	0,32	Valid
		4	0	
	X_5	0,33	0,32	Valid
	7	0		
X_6	0,36	0,32	Valid	
	0	0		
X_7	0,37	0,32	Valid	
	6	0		
X_8	0,35	0,32	Valid	
	2	0		
X_9	0,36	0,32	Valid	
	3	0		

yaitu nilai koefisien korelasi total ( r hitung) lebih dari 0,32 sehingga sembilan butir pertanyaan variabel kompensasi (X) tersebut dinyatakan valid .

2. Validitas butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari enam butir pertanyaan . Hasil uji validitas butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 20 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.17  
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer, diolah 2017

Hasil uji Validitas butir variabel kinerja karyawan ( Y) menunjukkan bahwa tidak ada butir yang tidak valid karena syarat terpenuhi yaitu koefisien korelasi item total (r hitung) menunjukkan lebih dari 0,320 sehingga enam butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid.

4.1.5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa

Variabel	ButirPertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja	1	0,41	0,320	Valid
	2	0,350	0,320	Valid
	3	0,505	0,320	Valid
	4	0,391	0,320	Valid
	5	0,358	0,320	Valid
	6	0,358	0,320	Valid

“suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk

dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2013:221). Rumus untuk mengukur reliabilitas angket yaitu dengan rumus Alpha, karena nilai butir mempunyai rentangan antara 1 sampai 5. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013:239) bahwa rumus Alpha digunakan untuk reabilitas butir yang nilainya bukan 1 dan 0. Hasil oleh data akan diinterpretasikan dengan tingkat keandalan koefisien korelasi (Suharsimi Arikunto, 2013:319), yaitu :

- a. 0,800 sampai 1,000 adalah sangat tinggi
- b. 0,600 sampai 0,799 adalah tinggi
- c. 0,400 sampai 0,599 adalah cukup
- d. 0,200 sampai 0,399 adalah rendah
- e. 0,000 sampai 0,199 adalah sangat rendah (tak berkorelasi)

Pada penelitian ini penulis menggunakan batasan tingkat keandalan koefisien korelasi minimal sebesar 0,600 (kategori tinggi). Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 20 . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.18 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Tingkat Reliabilitas
1	Kompensasi(X)	0,680	Reliabel	Tinggi
2	Kinerja Karyawan(Y)	0,613	Reliabel	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas variabel kompensasi (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,680 dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std.Error of the Estimate
1	,265 <sup>a</sup>	,070	,046	35,43270

Cronbach's Alpha sebesar 0,613. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian reliabilitas kuisioner yang diuji cobakan menunjukan nilai koefisien

reliabilitas masuk pada kategori tinggi (0,600 sampai 0,799) .

#### 4.1.6 Uji Regresi Sederhana

Untuk mengukur pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang Kledung Kradenan Banyuurip Purworejo dapat dilihat dari persamaan garis regresi sederhana. Rumus

Model	Unstan dardize dCoefficients		Standard izedCoefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	211,296	52,623	,265	4,015	,000
1 JumlahX	,197	,116		1,695	,038

persamaan garis regresi sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Untuk menentukan persamaan garis regresi sederhana dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 2.19

Hasil Regresi Sederhana  
Coefficientsa

Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan tabel tersebut maka persamaan garis regresi sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 211,296 + 0,197X$$

Persamaan garis tersebut artinya:

1. Apabila jumlah X (Kompensasi) adalah 0,038 maka variabel Y (Kinerja) akan konstan sebesar 211,296.

2. Koefisien regresi kompensasi(X) sebesar 0,197. Artinya, setiap pengurangan satu nilai kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,197.

Kemudian selanjutnya koefisien determinasi yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. (Hengky dan Selva, 2013:80). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.20 Koefisien Determinasi Model Summary

Sumber: Data Primer, diolah 2017



Berdasarkan 2.20 koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,046 atau sebesar 4,60% yang berarti bahwa kemampuan Variabel X dalam menjelaskan Y, adalah sebesar 4,60%. Sedangkan sisa sebesar 5,40% dijelaskan oleh variabel diluar variabel penelitian ini.

4.1.7 Uji-t

Uji-t pada dasarnya digunakan bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel terikat (Hengky dan Selva, 2013:81). Kriteria analisis menggunakan uji-t adalah sebagai berikut:

Apabila nilai signifikan yang dihasilkan uji t p value < 0,05 (5%) berarti dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menguji Signifikansi uji-t adalah dengan membandingkan tstatistik dengan ttabel yaitu apabila tstatistik > ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut ini merupakan hasil analisis uji-t dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 2.21 Hasil Uji-t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	211,296 ,197	52,623 ,116	,265	4,015 1,695	,000 ,038
JumlahX					

a. Dependent Variable: JumlahY

Sumber: Data Primer diolah,2017

Berdasarkan tabel hasil uji-t diatas diketahui bahwa t hitung untuk X adalah 1,695 dengan nilai signifikan sebesar 0,038. Maka dengan demikian X 0,038 < 0,05 (5%). Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X (Kompensasi) berpengaruh secara signifikan positif terhadap variabel Y (kinerja) karyawan pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang Kledung Kradenan Banyuurip Purworejo.

4.1.8 Uji-f

Menurut Hengky dan Selva (2013:81), uji f pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara simultan (bersama- sama) terhadap variabel tidak terikat atau tidak. Kriteria tata cara

untuk menentukan apakah sebuah variabel signifikan atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan yang dihasilkan uji p value < 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Menguji signifikan uji-f dengan membandingkan fstatistik > ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji-f dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.22 Hasil Uji-f

ANOVAa

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel analisis uji-f diatas diketahui bahwa nilai uji-f sebesar 2,874 dengan ini signifikansi sebesar 0,000b. Dengan demikian maka nilai signifikan 0,000 < 0.05 artinya bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3608,209	1	3608,209	2,874	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	47708,101	38	1255,476		
Total	51316,309	39			

pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang Kledung Kradenan Banyuurip Purworejo.

Dilihat dari hasil uji-t diketahui t hitung sebesar 1,695 dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi yang diterima oleh karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai banyak kebutuhan yang ingin dipenuhi dan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi karyawan untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan. Adanya kecukupan bahkan peningkatan gaji serta tambahan

akan membuat karyawan semakin meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diterima karyawan pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang Kledung Kradenan Banyuurip Purworejo bisa menjadi motivasi bagi setiap karyawan untuk bisa memberikan kinerja yang lebih baik. Sesuai dengan pernyataan dari hasil penelitian kepada pemilik pabrik “tujuan perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan karyawan menjadi loyal kepada perusahaan, dengan istilahnya kita memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan tunjangan kesehatan atau tunjangan ketenaga kerjaan atau apapun itu harapannya karyawan bisa lebih loyal kemudian bisa meningkatkan kinerjanya”.  
2011)

### 3. Kesimpulan

Berdasarkan tabel hasil analisis uji-t diketahui bahwa nilai signifikansi (p value) variabel kompensasi (X) sebesar 0,038 berarti lebih kecil dari syarat kriteria pengujian yaitu 0,05 (5%). Hal ini berarti pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Krupuk Jogja Sari Udang Kledung Kradenan Banyuurip Purworejo.

### Daftar Pustaka

- Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.RemajaRosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latan, Hengky & Selva Temalangi. (2013). Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0. Bandung: Alfabeta
- Martono, Nanang. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Rajawali Pers. Riduwan. (2011). Skala pengukuran variabel-variabel penelitian. Bandung: Alfabeta..
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset. Widodo, Suparno Eko. (2011).

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.  
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.  
Yuniarsih, Tjutju dan Suwartono. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.