

ANALISA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. X)

Francisca Hermawan, Yuvenny Christine

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Abstract

One benchmark is a good resource to have good performance and one of the factors that a good performance is the provision of compensation to the employee. This study was conducted to determine whether there is a significant impact on the provision of compensation to the performance of the employee PT "X". Compensation variables used in this study is the Base Pay, Variable Pay, and Benefits. While the data used in this study of a sample questionnaire with 71 respondents. The method of data analysis used is multiple linear regression technique. The results showed that administration of compensation PT "X" has a significant influence on employee performance.

Key words : Base Pay, Variable Pay, Benefit, dan Employee Performance.

Pendahuluan

Garry Desler(2009), menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada karyawan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Pemberian kompensasi atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja dari karyawan yang dapat berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Sedangkan sebuah studi yang dilakukan oleh Kulno Turk (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi sebagai motivasi dalam bekerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Turk menemukan bahwa penilaian kinerja dan system kompensasi merupakan inti dari motivasi seorang karyawan

PT."X" merupakan sebuah perusahaan yang memiliki visi "menjadi perusahaan nasional terunggul dalam bidang argo industri dan siap berkompetisi dalam persaingan lokal maupun internasional dengan kualitas terbaik". Untuk dapat mencapai visi dan misi dari PT."X" maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang baik dapat diperoleh apabila karyawan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan atas apa yang mereka kerjakan. Hal ini tentu tidak dapat keluar dari pengaruh pemberian kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan.

Adanya kompensasi yang tinggi menarik perhatian peneliti untuk mengkaji apakah terdapat pengaruh positif dari Base Pay; Variabel Pay

;Benefit terhadap kinerja karyawan PT. "X"? Dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Base Pay, Variabel Pay, dan Benefit secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. "X" ?

Tinjauan Pustaka:

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian terpenting didalam sebuah organisasi yang dapat menunjang seluruh aktifitas dalam sebuah organisasi demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut, maka diperlukan kinerja yang maksimal dari karyawan. Gary Dessler (2011) menyatakan "*Human Resources management is the policies and practiesone needs to carry out the "people" or human resources aspects of management position, including recruiting, screening training, rewarding and appraising*", artinya manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan dan praktik kebutuhan untuk mengarahkan orang atau aspek-aspek sumber daya manusia kedalam posisi manajemen yang terdiri dari proses perekrutan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian.

Noe et al. (2010: 4) menyatakan "*Human resources management refers to the policies, and system that influence employees' behavior, attitudes, and performance*", artinya Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, dan sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan, sikap karyawan, dan kinerja karyawan. Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Noe et al. (2010: 5) antara lain:

- a. Ketenagakerjaan dan Rekrutmen
Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang mencangkup mewawancarai tenaga kerja baru, merekrut tenaga kerja baru, menguji tenaga kerja dan mengkoordinasikan tenaga kerja untuk saling bekerja sama dalam kurung waktu tertentu.
- b. Pelatihan dan Pengembangan
Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang mencakup orientasi karyawan yaitu memberikan informasi kepada karyawan baru tentang latar belakang perusahaan, memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan, dan peningkatan prodktivitas karyawan.
- c. Kompensasi
Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi. Kompensasi dapat mencangkup hal-hal administrasi seperti upah dan gaji karyawan, *job description*, kompensasi eksekutif, pembayaran insentif, serta evaluasi pekerjaan setiap karyawan.
- d. Tunjangan
Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang mencangkup pemberian asuransi bagi karyawan, administrasi cuti

liburan, rencana pensiun bagi karyawan, pembagian keuntungan yang didapatkan, dan rencana kepemilikan sebagian saham.

e. Jasa bagi karyawan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang mencakup program bantuan bagi karyawan. Hal ini dapat berupa jasa penampungan karyawan, dan jasa bagi karyawan yang habis masa kontrak kerjanya.

f. Hubungan antar karyawan dan hubungan masyarakat

Merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang mencakup survey terhadap sikap karyawan, hubungan tenaga kerja, publikasi, kepatuhan karyawan terhadap hukum ketenagakerjaan, dan kedisiplinan karyawan.

g. Pencatatan data karyawan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang menjalankan sistem informasi dan melakukan pencatatan data setiap karyawan.

h. Kesehatan dan keselamatan kerja

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi pemeriksaan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja seperti: pengujian narkoba, cek kesehatan dari karyawan, dan kesejahteraan hidup setiap karyawan.

i. Perencanaan strategis

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang melakukan perencanaan strategis terhadap sumber daya manusia internasional, peramalan, perencanaan, serta melakukan merger dan akuisisi dengan perusahaan dari luar sehingga dapat memperbesar bisnis perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011: 372) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi bukan organisasi lainnya. Sedangkan Gary Dessler (2011) menyatakan kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Mathis dan Jackson (2011: 372) mengklasifikasikan kedalam beberapa jenis kompensasi antara lain:

a. *Base Pay*

Merupakan kompensasi dasar yang diberikan kepada karyawan berupa upah dan gaji. Banyak organisasi yang mengkategorikan gaji pokok menjadi 2 yaitu gaji harian dan gaji tetap. Gaji harian dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja.

Gaji tetap dibayarkan dengan pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. Pembayaran gaji tetap akan memberikan status yang lebih tinggi bagi karyawan dibandingkan dengan karyawan yang menerima gaji harian.

b. *Variabel Pay*

Merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja yang dihasilkan setiap individu, tim, maupun organisasi. Variabel pay yang diberikan perusahaan biasanya berupa bonus, insentif dan kepemilikan saham (stock option).

c. *Benefit*

Merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan dalam organisasi. Benefit bisa berupa asuransi kesehatan, uang pensiun, dan uang cuti yang diberikan kepada karyawan.

Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2008: 211), penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan utama sistem penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi. Ada pula tujuan-tujuan lain dari penilaian kinerja, adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk dipromosikan.
- b. Perekrutan dan Seleksi. Nilai-nilai hasil evaluasi kinerja digunakan untuk membantu dalam memprediksi kinerja para pelamar kerja. Dalam hal ini, penentuan validitas tes seleksi akan bergantung pada ketepatan hasil penilaian.
- c. Pelatihan dan pengembangan. Penilaian kinerja harus mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan spesifik seorang karyawan akan pelatihan dan pengembangan. Hal ini digunakan untuk mempengaruhi kinerja, program pelatihan, dan pengembangan sehingga memungkinkan orang-orang untuk membangun kekuatan dan meminimalkan kekurangan mereka.
- d. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Penilaian kinerja penting dalam menilai kekuatan dan kelemahan karyawan serta dalam menentukan potensi seseorang.
- e. Program Kompensasi. Untuk mendorong kinerja yang baik, perusahaan harus merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang handal dan kemudian memberikan imbalan yang layak bagi karyawan dan tim yang paling produktif.
- f. Hubungan Karyawan Internal. Data penilaian kinerja juga sering digunakan untuk membuat keputusan-keputusan di beberapa bidang hubungan karyawan internal, yang mencakup promosi karyawan, demosi, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja, dan transfer atau pemindahan karyawan .
- g. Penilaian Potensi Karyawan. Sejumlah perusahaan mencoba menilai potensi karyawannya serta menilai kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 69) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

$$\text{Performance}(P) = \text{Ability}(A) \times \text{Effort}(E) \times \text{Support}(S)$$

a. Kemampuan individu (*Individual Ability*)

Kemampuan seseorang untuk bekerja pada level yang tinggi. Kemampuan tersebut terdiri dari: bakat, minat dan faktor kepribadian yang dimiliki setiap orang. Seleksi karyawan yang tepat akan membuatnya mampu bekerja sesuai dengan kemampuannya, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya dengan adanya pelatihan yang baik dapat membuat keahlian seseorang terus berkembang menjadi sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

b. Kemampuan yang dikeluarkan (*Effort Expended*)

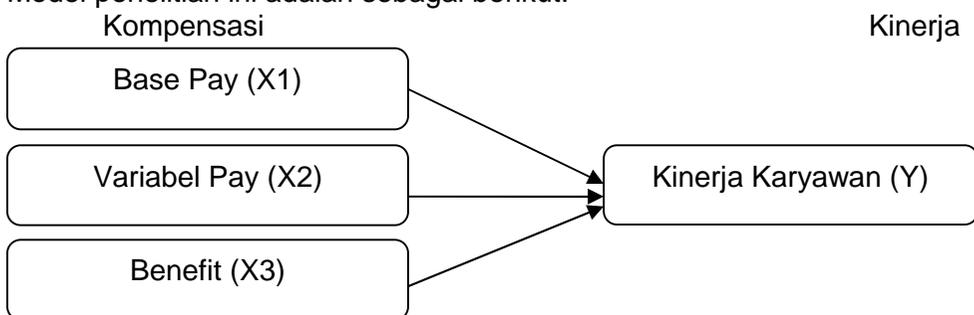
Keinginan untuk bekerja keras pada setiap pekerjaan merupakan komponen yang penting dalam lingkungan kerja, namun keputusan untuk menunjukkan niat kerja ada pada masing-masing individu itu sendiri. Yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu menciptakan kondisi dimana dapat memotivasi seseorang.

c. Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)

Sebaik apapun keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan, untuk dapat mencapai hasil kinerja yang tinggi maka dibutuhkan dukungan dari dalam organisasi. Dukungan dari organisasi dapat berupa pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja serta manajemen dan rekan kerja.

Model Penelitian

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu permasalahan yang masih perlu dibuktikan melalui penelitian terhadap objek yang bersangkutan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H : *Base Pay* berpengaruh terhadap kinerja

H : *Variable Pay* berpengaruh terhadap kinerja

H : *Benefit* berpengaruh terhadap kinerja

H : *Kompensasi* berpengaruh terhadap kinerja

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kausal-komparatif, bertujuan untuk menguji kemungkinan hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. "X" yang berjumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dan dilaksanakan pada bulan Januari sampai April 2013.

TEMUAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu survey terhadap seluruh karyawan tetap PT "X" yang beralamat di Jalan Raya Bekasi, Pulo Gadung, Jakarta, yang berjumlah 83 orang dengan sampel 71 orang dan data sekunder diambil dari perusahaan, buku dan jurnal. Sedangkan uji statistik yang digunakan antara lain, uji validitas, uji reabilitas, analisis nilai rata-rata, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t. Temuan tampilan pada karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 1 : Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	35	49,3	49,3	49,3
Valid wanita	36	50,7	50,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data survei (SPSS 20.00)

Tabel 1, memberikan ringkasan responden menurut jenis kelamin, dapat dilihat bahwa dari 71 responden, terdapat 35 orang (49,3%) pria, dan 36 orang (50,7%) wanita.

Tabel 2 : Jumlah Responden Menurut Kelompok Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<25 tahun	29	40,8	40,8	40,8
Valid 26-30 tahun	21	29,6	29,6	70,4
31-35 tahun	9	12,7	12,7	83,1
36-40 tahun	7	9,9	9,9	93,0
>40 tahun	5	7,0	7,0	100,0

Total	71	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber : Hasil pengolahan data survei (SPSS 20.00)

Tabel 2, menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 29 orang (40,8%). Sedangkan responden berusia 26-30 tahun sebanyak 21 orang (29,6%), berusia 31-35 tahun ada 9 orang (12,7%), berusia 36-40 tahun sebanyak 7 orang (9,9%), dan responden berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 orang (7,0%).

Tabel 3 : Jumlah Responden Menurut Kelompok Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU	13	18,3	18,3	18,3
Akademik/ Diploma	20	28,2	28,2	46,5
Sarjana	34	47,9	47,9	94,4
Pascasarjana	4	5,6	5,6	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data survei (SPSS 20.00)

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhirnya SMU berjumlah 13 orang (18,3%), sementara yang berpendidikan terakhir Akademik atau Diploma berjumlah 20 orang (28,2%), responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 34 orang (47,9%), dan yang berpendidikan terakhir Pascasarjana berjumlah 4 orang (5,6%).

Tabel 4 : Jumlah Responden Menurut Kelompok Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >1 tahun	26	36,6	36,6	36,6
2-5 tahun	25	35,2	35,2	71,8
5-8 tahun	13	18,3	18,3	90,1
>8 tahun	7	9,9	9,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data survei (SPSS 20.00)

Table 4 menjelaskan bahwa responden yang bekerja selama 1 tahun berjumlah 26 orang (36,6%), sementara yang bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 25 orang (35,2%), responden yang bekerja selama 5-8 tahun sebanyak 13 orang (18,3%), dan yang telah bekerja >8 tahun sebanyak 7 orang (9,9%).

Tabel 5: Overall Mean score

Variabel	OMS	Klasifikasi	Kategori
1. Base Pay	4,05	3,41 – 4,20	Tinggi

2. Variabel Pay	3,96	3,41 – 4,20	Tinggi
3. Benefit	4,01	3,41 – 4,20	Tinggi
4. Kinerja	2,83	2,61 – 3,40	Cukup

Dari perhitungan table overall mean score, dimensi Base Pay (gaji pokok) diperoleh hasil 4,05 dimana angka tersebut masuk dalam katategori tinggi. Artinya, bahwa responden karyawan PT “X” memperoleh gaji pokok yang tinggi atas kinerjanya. Sedangkan pada bonus pencapaian target responden dan overtime sesuai dengan yang diharapkan atau dalam kategori tinggi. Pada demensi benefit (asuransi, kesehatan, uang pensiun, uang liburan) berada dalam kategori tinggi. Artinya, responden puas terhadap kompensasi yang diberikan. Dimensi kinerja, memiliki tingkat kategori cukup, yang berarti bahwa kinerja karyawan cukup tinggi dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Tabel 6 : Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,845 ^a	,714	,701	6,341	2,485

a. Predictors: (Constant), benefit, base pay, variabel pay

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data survei (SPSS 20.00)

Pada tabe 6 di atas, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa 71,4 % variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan PT “X” dapat dijelaskan oleh variasi yang terjadi pada variabel benefit, base pay dan variable pay. Sedangkan sisanya 28,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lainnya. Oleh karena koefisien determinasi memiliki nilai yang berkisar antara 0%-100%, maka nilai determinasi sebesar 71,4% tersebut relative tinggi. Artinya, tingkat kecocokan persamaan regresi yang dihasilkan tinggi.

Uji F

Hasil dari ANOVA yang disajikan pada Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai statistik *Fhitung* = 55,764 dengan *p – value* = 0,000.

Tabel 7: ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6727,560	3	2242,520	55,764	,000 ^b
	Residual	2694,356	67	40,214		
	Total	9421,915	70			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), benefit, base pay, variabel pay

Sumber : Hasil pengolahan data survei

Selanjutnya, karena nilai $p - \text{value} = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara simultan antara tiga dimensi kompensasi terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT."X".

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *Base Pay*, *Variabel Pay*, *Benefit* yang diteliti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja atau tidak, perlu dilakukan Uji t dengan output SPSS sebagai berikut:

Tabel 8: Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-13,321	6,570		-2,028	,047
	base pay	2,296	,454	,651	5,055	,000
	variabel pay	,528	,606	,122	,872	,386
	Benefit	,679	,379	,147	1,794	,077

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data survey

Dari tabel t dapat diperoleh p-value variable base pay sebesar 0.000 yang lebih kecil dari (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh tiga variabel kompensasi terhadap kinerja ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT."X". Sementara,

p-value variable pay (0.386) dan benefit (0.077) lebih besar dari (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh variable pay dan benefit terhadap kinerja dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variable pay dan benefit terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel 8 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,028 + 5,055 X_1 + 0,872 X_2 + 1,794 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = *Base Pay*

X_2 = *Variabel Pay*

X_3 = *Benefit*

Dari persamaan regresi tersebut dilihat bahwa setiap 1 unit skor variabel *Base pay* akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 5,055. Sedangkan kenaikan 1 unit *Variabel Pay* akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,872. Dan kenaikan 1 unit *Benefit* akan meningkatkan kinerja sebesar 1,794.

Selain itu masing-masing koefisien dari tiap-tiap variabel bernilai positif maka hubungan antara variabel *base pay*, *variable pay*, dan *benefit* dengan kinerja bernilai positif. artinya jika skor variabel kompensasi mengalami kenaikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau sebaliknya jika skor variabel kompensasi mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa diantara tiga variabel kompensasi tersebut yang memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan merupakan *Base Pay* (dengan statistik *Beta* sebesar 0,651).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil responden survei dari 71 karyawan PT."X" dalam rangka penelitian tentang pengaruh Jenis-jenis kompensasi terhadap kinerja diperoleh gambaran karakteristik utama responden sebagai

berikut : sebagian besar responden (36 orang, 50,7%) adalah berjenis kelamin wanita, responden survei sebagian besar berada pada kelompok umur kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 29 orang (40,8%) sedangkan tingkat pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah sarjana berjumlah 34 orang (47,9%), sebagian besar masa kerja karyawan kurang dari 1 tahun atau berjumlah 26 orang (36,6%).

Sementara dari analisis *mean score* diperoleh kesimpulan bahwa tingkat kompensasi pada PT "X" tergolong cukup, nilai *overall mean score* kepuasan kerja sebesar 3,29. Nilai tersebut termasuk dalam skala interval 2,61 - 3,40 (tingkat kepuasan cukup), nilai *overall mean score* kinerja karyawan PT."X" mencapai 3,78 dan berada pada skala interval 3,41 - 4,20 menunjukkan tingkat kinerja tinggi). Sedangkan dari analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan, dari survei 71 responden karyawan PT."X" maka hubungan antara variabel variabel *Base Pay* (X_1), *Variabel Pay* (X_2), dan *Benefit* (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah linear dengan persamaan yang diperoleh:

$$Y = -2,028 + 5,055 X_1 + 0,872 X_2 + 1,794 X_3$$

Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa dari persamaan regresi tersebut memiliki hubungan yang cocok. Sementara itu hasil Uji F yang memberikan kesimpulan bahwa persamaan tersebut secara statistik (F hitung) signifikan. Sedangkan uji t terhadap masing-masing koefisien regresi dapat diperoleh kesimpulan bahwa koefisien *base Pay* secara statistik (t hitung) adalah signifikan. Jadi variabel kompensasi yaitu *Base Pay* memiliki pengaruh yang positif tertinggi terhadap kinerja, sedangkan *Variable Pay* dan *Benefit* tidak berpengaruh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, secara keseluruhan kompensasi menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja, maka PT."X" perlu meningkatkan tingkat gaji, bonus, insentif, asuransi, uang pensiun dan uang cuti yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menunjang terlaksananya tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Dan dilihat dari hasil *Mean Score* tergolong cukup terhadap kinerja karyawan, sehingga sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan agar memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT "X" .

Daftar Pustaka:

- Dais, M. Chairul. (2010). Pengaruh Kepuasan Melayani dan Dampaknya pada kinerja Karyawan dalam Jurnal ekonomi dan Bisnis vol 4 no.3, November 2010.
- Dessler, G., Tan, C.H. (2011). *Human Resources Management*. Singapore: Pearson Education South Asia PTE LTD. (2011)

- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. & Baron, A. (2008). *Behavior in Organization* (9th ed). New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Jakarta: PT Gramedia Pusata Utama.
- Ivancevich, J. (2007). *Human Resources Management*. New York : McGraw-Hill. (7th ed).
- Lind, D. A., Marchal, W.G. & Wathen, S.A (2010). *Statistical Techniques in Business and Economics*. New York : McGraw Hill.
- Mas'ud, F. (2004). Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, R., L & Jackson. J.H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South Western Cengage Learning.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human Resource Management* (10th ed). New Jersey : Pearson Education, Inc
- Noe, R. A., Hollenbeck, J.R., Wright, P. M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. (6th ed). Jakarta: Salemba Empat
- Supranto, J. & Limakrisna, Nandan. (2010). Statistika Ekonomi & Bisnis. (7th ed.). Jakarta: PT Mitra Wacana Media.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi 2. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, P. & Coulter, Mary (2010). Manajemen. Edisi 10. Indonesia: Erlangga.
- Sekaran, U. (2006). Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2010). Research Methods for Business (5th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Uyanto, S. U. (2009). Pedoman Analisis Data dengan SPSS. (3rd ed.) Yogyakarta. Graha ilmu.