

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan

Zikrilla¹, Arief Rifai Harahap²

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau, Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya,
Pekanbaru, Riau, Indonesia*

Abstrak

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang karyawan yang berkerja di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner pada 31 responden yaitu karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear sederhana. Nilai R Square sebesar 0,554 atau 55,4% yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh sebesar 55,4% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja, Logistik Cargo

Effect Of Compensation On Employee Performance at PT. Indah Logistik Cargo Teluk Kuantan Branch

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Indah Logistik Cargo Teluk Kuantan Branch, either partially or simultaneously. The population in this study were 31 employees who worked at PT. Indah Logistik Cargo Teluk Kuantan Branch. The sampling technique used was saturated sampling technique. The method of data collection was done by distributing questionnaires to 31 respondents, namely employees of PT. Indah Logistik Cargo Teluk Kuantan Branch. The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is a simple linear regression method. R Square value is 0.554 or 55.4% which indicates that the compensation variable has an influence of 55.4% on employee performance, while the remaining 44.6% is influenced by other variables not used in this study.

Key words : Compensation, Performance, Logistik Cargo

PENDAHULUAN

Pada era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang berkompeten memiliki peran yang lebih penting dari pada sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang

efektif merupakan kunci bagi kesuksesan suatu perusahaan tersebut. Mengingat akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan perkembangan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih pada faktor ini dan sudah semestinya pemilik perusahaan

melihat sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadi mitra dalam berusaha.

Perusahaan perlu bersikap adil atas kontribusi yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, sebab setiap karyawan berhak menerima penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas kontribusi yang diberikannya sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat dibutuhkan dalam rangka memotivasi semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan pencapaian kerja yang baik untuk perkembangan perusahaan. Salah satu cara memberikan pencapaian kerja yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai atas pencapaian kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Istilah kompensasi dalam suatu organisasi adalah sebagai upaya pembinaan personil setiap organisasi, dimana pemberian penghargaan merupakan salah satu untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja anggota organisasi baik secara baik kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaan.

Panggabean (2002: 187) menggolongkan pemberian kompensasi ke dalam dua bentuk, yaitu : *Pertama*, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. *Kedua*, kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Semangat kerja karyawan akan meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya. Karyawan bersemangat dan berupaya untuk menjalankan aktivitasnya kerjanya karena kompensasi yang diterimanya wajar atau

meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau wajar maka semangat kerja dan upaya kerja menjadi menurun dan hal ini tentu berdampak kepada hal-hal lainnya seperti kinerjanya. Jadi semangat kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kompensasi, tetapi melalui variabel lain (Kasmir, 2016: 254).

Kompensasi dilakukan sebagai upaya pembinaan karyawan dalam setiap perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan baik itu secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan. Kompensasi mengandung arti bahwa pemberian balas jasa baik secara langsung berupa finansial (uang) maupun non finansial (penghargaan), kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya. Dan apakah setelah pihak perusahaan memberi kompensasi, kinerja karyawan akan makin tambah baik atau sebaliknya.

Terdapat dua aspek yang berkaitan dengan kompensasi. Pertama, pembayaran keuangan secara langsung yang berbentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, asuransi dan uang libur yang dibayar perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan dan memotivasi kerja karyawan. Namun kebanyakan karyawan salah tafsir dengan kompensasi. Baginya kompensasi itu hanya berbentuk gaji kompensasi saja. Padahal kompensasi bukan hanya sebatas itu saja, gaji dan bonus seperti kenaikan gaji pokok, tambahan insentif jangka pendek juga termasuk bagian kompensasi. Selain itu, ada kompensasi berupa kesejahteraan karyawan seperti tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan hari tua, serta fasilitas kerja. Pengembangan karir juga bagian dari kompensasi seperti adanya penghargaan psikologis dan sosial. Kompensasi yang diberikan dapat berupa promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan dan pujian.

Ditengah ketatnya persaingan jasa pengiriman barang ekspedisi PT Indah Logistik Cargo pada kabupaten kuantan singingi saat ini masih mampu bertahan dan menjadi salah satu tempat jasa pengiriman barang yang diminati, tempatnya strategis berada pada pusat kota Teluk Kuantan. Pada dasarnya PT Indah Logistik Cargo mempunyai tujuan yang sama dengan perusahaan lain, model dasar yang paling utama dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Dengan pengaturan SDM secara profesional diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, untuk meningkatkan kinerja tersebut dengan memberikan kompenasi yang tepat kepada karyawan sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal (diinginkan).

Adapun jenis-jenis kompenasi yang diterima karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo, sebagai berikut:

Tabel 1.1: Jenis-jenis Pemberian Kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo.

Kompensasi Langsung	Kompensai Tidak Langsung
Gaji Lembur Bonus Insentif	Tunjangan Kesehatan Tunjangan Kendaraan Tunjangan Raya Hari

Sumber : Data PT. Indah Logistik Cabang Teluk Kuantan

Dari tabel I.1 di atas secara umum terlihat jenis-jenis pemberian kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan. Adapaun yang diberikan oleh perusahaan yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan setiap bulannya kepada karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap (*Fringe Benefit*) merupakan bentuk penyediaan paket *benefit* dan penyelenggaraan program-program karyawan, yang diberikan

berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi berbentuk ini tentu akan memotivasi karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Sebagai perusahaan swasta yang sudah cukup lama bergelut dalam industri logistik, kualitas sumber daya manusia masih menjadi utama bagi bagi perusahaan. Sebagaimana disampaikan oleh Tri Utomo Raharjo selaku Kepala Cabang saat ini yang menilai sumber daya manusia bukan hanya sebagai kekuatan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor, namun yang terpenting perusahaan dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi seluruh konsumen PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan pada tanggal 25 Juni 2021, kualitas layanan kepada konsumen sampai saat ini dirasa belum cukup maksimal. Hal ini terbukti dengan intensitas keluhan dari konsumen yang masih cukup tinggi. Hal-hal yang dikeluhkan oleh konsumen PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan diantaranya:

1. Barang/paket terlambat sampai ke tangan konsumen.
2. Barang/paket mengalami kerusakan ketika sampai ke tangan konsumen.
3. Barang/paket konsumen hilang.

Pada PT. Indah Logistik Cargo, terdapat perbedaan dari setiap karyawan dalam mendapatkan kompensasi, hal tersebut dapat terjadi karena berbagai perbedaan pekerjaan dan tanggung jawab, sebagaimana terlihat dalam Tabel 1.2

Tabel 1.2: Kompensasi pada karyawan PT. Indah Logistik Cargo Tahun 2021

No	Nama	Jabatan	Gaji (Rp)	Bonus (Rp)
1	Tri Utomo Raharjo	Kepala Cabang	9.250.000	2.500.000
2	Zulhanif	Operasional	2.900.000	1.200.000
3	Afdal Candra	Operasional	2.900.000	1.150.000
4	Irwansyah	Operasional	2.900.000	1.150.000
5	Herbundra	Operasional	2.900.000	1.400.000

No	Nama	Jabatan	Gaji (Rp)	Bonus (Rp)
6	Indra Afrizal	Operasional	2.900.000	1.250.000
7	Resti Tarigan	Operasional	2.900.000	1.200.000
8	Dewi Syafriani	Keuangan	3.500.000	1.500.000
9	Husnul Akhiar	Keuangan	3.500.000	1.500.000
10	Saripudin	Keuangan	3.500.000	1.500.000
11	Subandi	Keuangan	3.500.000	1.500.000
12	Hariadi Gurning	Logistik	2.900.000	1.300.000
13	Sudarmanto	Logistik	2.900.000	1.300.000
14	Taufik	Logistik	2.900.000	1.250.000
15	Edo Efendi	Logistik	2.900.000	1.100.000
16	Tri Gunawan	Logistik	2.900.000	1.350.000
17	Charisto Chairul	Logistik	2.900.000	1.200.000
18	Asrot Tonriadi	Logistik	2.900.000	1.300.000
19	Nopriani	Logistik	2.900.000	1.200.000
20	Alvin Rahmad	Logistik	2.900.000	1.300.000
21	Rio Kurniadi	Logistik	2.900.000	1.250.000
22	Lefly Syaf Dahni	Kurir	2.800.000	1.300.000
23	Restu Imalana	Kurir	2.800.000	1.000.000
24	Khairul Zikkri	Kurir	2.800.000	1.200.000
25	Mhd Ridho	Kurir	2.800.000	1.200.000
26	Yandi	Kurir	2.800.000	1.400.000
27	Fazri Arwensyah	Kurir	2.800.000	1.150.000
28	Hidayat Maulana	Kurir	2.800.000	1.100.000
29	Reno Sanjaya	Kurir	2.800.000	900.000
30	Alfira Dayu	Kurir	2.800.000	1.050.000
31	Gusti Adi Hasbi	Kurir	2.800.000	850.000

Sumber: PT. Indah Logistik Cargo

Berdasarkan Tabel I.2 di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021, jumlah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan disesuaikan berdasarkan posisi jabatan, hasil kinerja, dan lamanya masa bekerja.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ialah: kinerja, kualitas kerja, dan motivasi kerja.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson, (2001: 35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian

perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013: 639). Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopask (2012: 374) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan 25 juni 2021 diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, Karyawan sering kali terlambat masuk kerja, dan hingga tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Tabel 1.3: Rekapitulasi absensi Karyawan PT Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Alpha	Izin	Terlambat
1	2017	25	20	15	18
2	2018	29	18	16	12
3	2019	27	22	13	16
4	2020	30	20	14	22
5	2021	31	24	13	20

Sumber: PT Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan

Berdasarkan tabel I.3 di atas dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir, izin dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran, izin dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktif kerja karyawan dalam menjalani

tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Observasi dilakukan pada 25 Juni 2021 untuk mengetahui penyebab permasalahan yang terjadi pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan. Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan terhadap beberapa karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan, diindikasikan terjadi penurunan kinerja karyawan yang terjadi karena kurangnya kompensasi yang mereka terima.

Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan gaji para karyawan sudah UMR sekitar 2.800.000 untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. Karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi atasan juga mempengaruhi kinerja para karyawan menjadi menurun.

Adapun permasalahan lainnya adalah berkaitan dengan kompensasi dalam 5 tahun terakhir, dikarenakan karyawan tidak memperoleh kompensasi dengan semestinya. Padahal sebelumnya perusahaan menjanjikan kompensasi kepada karyawan sebesar fee 10% dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan, rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan terdapat fenomena sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak memberikan kewajiban kepada karyawan dengan memberikan fee 10% dari target yang telah ditentukan perusahaan.
2. Karyawan kurang disiplin dalam hal kehadiran, izin, dan sering datang terlambat bekerja.
3. Karyawan kurang teliti dalam bekerja, seperti kesalahan dalam menyortir barang/paket atau kesalahan saat entry data, yang dapat menyebabkan barang/paket terlambat sampai ketangan konsumen, bahkan dapat berakibat pada rusak atau hilangnya barang/paket milik konsumen.

Apabila dalam pemberian kompensasi pada karyawan mengalami kendala atau permasalahan maka hal ini akan berdampak pada menurunkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan".

A. Rumusan masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan ?
2. Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan ?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi yang diberikan terhadap karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan./
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan.

STUDI KEPUSTAKAAN

A. Konsep Administrasi

Menurut Siagian (2008:2) mengemukakan manajemen dalam arti luas sebagai suatu proses kerjasama yang holistik antara dua orang atau lebih berdasarkan suatu rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Konsep Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2007:22), organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua individu atau lebih yang secara sadar terkoordinasi dan berfungsi atas dasar yang relatif konstan untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan.

C. Konsep Manajemen

Menurut Robbins dan Judge (2007:22), organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua individu atau lebih yang secara sadar terkoordinasi dan berfungsi atas dasar yang relatif konstan untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan.

D. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sihotang (2007) manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

E. Kompensasi

Menurut Simamora (2015:442) kompensasi merupakan imbalan finansial

dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

F. Kinerja

Menurut Robbin Kinerja adalah suatu yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian survey deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif karena peneliti mengumpulkan data dengan menganalisa data dan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan cara melakukan pengamatan ditempat penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 8).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan, yang beralamatkan di Kelurahan Sungai Jering Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. Adapun yang menjadi alasan penulis melakukan penelitian di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan, dikarenakan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Indah Cargo Cabang Teluk Kuantan yang mana diketahui bahwa tingginya tingkat pengiriman dan penerimaan barang oleh PT. Indah Cargo Cabang Teluk Kuantan. Dari tingginya pengiriman dan penerimaan tersebut apakah karyawan memperoleh kompensasi. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Indah Cargo Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 136). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan pada 2021 yang berjumlah 31 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 137). Adapun yang menjadi populasi dan sampel pada penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo ini adalah kepala cabang dan karyawannya.

Tabel 3.1: Populasi dan Sampel Penelitian

No	Jabatan	Populasi	Sampel	(%)
1	Kepala Cabang	1	1	3,22%
2	Operasional	6	6	19,35%
3	Keuangan	4	4	12,90%
4	Logistik	10	10	32,25,%
5	Kurir	10	10	32,25%
Jumlah		31	31	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

D. Teknik Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil (Sugiyono, 2016: 85).

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan

seperti hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti (umar, 2003). Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner dari responden.

2. Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitiannya, yaitu data dari PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan yang meliputi data Karyawan, jumlah kompensasi yaitu dari tahun 2017-2021, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktifitas perusahaan dan data-data lainnya. Selain itu, peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur dan internet.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, Peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan data primer sebagai data pendukung serta menemukan fenomena-fenomena yang berkaitan Kompensasi.
2. Wawancara, Peneliti melakukan wawancara kepada kepala cabang ,karyawan dan konsumen PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan.
3. Kuisisioner, Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk mereka jawab.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumental penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data-data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi yang tinggi, instrumental penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik yang digunakan :

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item – total correclation) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005; 32).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsisten jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan Fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali,2005).

2. Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2011;237), menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun klausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksikan berapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen berubah-berubah atau naik turun. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y=a+bX+\epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

a = Konsta

b = Koefisien Regresi

ϵ = Epsilon (Variabel Penganggu)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut

$$b = \frac{\sum xy - \sum x \sum y}{\sum x^2 - (\sum x)^2} \qquad a = Y - bX$$

H. Uji Hipotesis

a. Uji – t

Uji t statistik, bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

Dengan rumus :

$$t = \frac{b_i}{Seb_i}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

seb_i = standar error masing-masing variabel

uji t dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Bila nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} berarti tersebut signifikan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent secara parsial. Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $p \text{ value} \geq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Kompensasi, terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $p \text{ value} \geq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Adapun rumus dari R^2 sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{b(n \sum x) \sum y)}{n \sum y^2 (\sum y^2)}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Rekapitulasi tanggapan responden

1. Variabel Kinerja

Tabel V.3 : Tabel Rekapitulasi Indikator Gaji dan Upah

No	Keterangan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot
		SS	S	KS	TS	STS		
Gaji dan Upah								
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	20	11				31	144
2.	Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar	17	14				31	141
3.	Gaji yang diberikan sesuai dengan golongan	12	19				31	136
Jumlah		49	44				93	421
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai kompensasi, dapat dilihat bahwa bobot nilai sub indikator penerimaan gaji setiap bulannya pada gaji memiliki bobot 144, sub indikator gaji untuk memenuhi kebutuhan pada gaji memiliki bobot 141, dan untuk sub indikator pemberian gaji sesuai dengan golongan pada gaji memiliki bobot 136.

Sehingga berdasarkan seluruh sub indikator didapati bobot akhir dari indikator Gaji berjumlah 421. Kemudian diketahui bahwa bobot total indikator Gaji berada pada kategori sangat setuju dimana berada pada rentang interval 401 – 500 yang artinya menurut 31 orang responden setuju bahwa gaji diberikan PT. Indah Logistik Cargo sudah baik.

2. Variabel Kinerja

Tabel V.4 : Tabel Rekapitulasi Indikator Insentif

No	Keterangan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot
		SS	S	KS	TS	STS		
Insentif								
1.	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	15	16				31	139
2.	Perusahaan memberikan insentif jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan	13	18				31	137
3.	Pemberian insentif yang diberikan instansi cukup adil	11	20	6			31	135
Jumlah		28	59	6			93	394
Kategori		Sangat Setuju						

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Pada Insentif, sub indikator Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja memiliki bobot yaitu 139, subindikator Perusahaan memberikan insentif jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan memiliki bobot 137 dan sub indikator Pemberian insentif yang diberikan instansi cukup adil memiliki bobot 135.

Berdasarkan seluruh sub indikator didapati bobot akhir dari indikator Insentif berjumlah 411. Kemudian diketahui bahwa bobot total indikator Insentif berada pada kategori sangat setuju dimana berada pada rentang interval 401 – 500 yang artinya menurut 31 orang responden setuju bahwa Insentif diberikan PT. Indah Logistik Cargo sudah baik.

Tabel V.5 : Tabel Rekapitulasi Indikator Tunjangan

No	Keterangan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot
		SS	S	KS	TS	STS		
Tunjangan								
1.	Program pensiun yang diberikan perusahaan susah sesuai dengan masa kerja karyawan	2		29			31	97
2.	Setiap tahun pegawai mendapat tunjangan hari raya	10	21				31	134
Jumlah		12	21	29			62	231
Kategori		Kurang Setuju						

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Pada Tunjangan, sub indikator Program pensiun yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan masa kerja karyawan memiliki bobot yaitu 97, dan subindikator Setiap tahun pegawai mendapat tunjangan hari raya memiliki bobot 134.

Berdasarkan seluruh sub indikator didapati bobot akhir dari indikator Tunjangan

berjumlah 231. Kemudian diketahui bahwa bobot total indikator Tunjangan berada pada kategori sangat setuju dimana berada pada rentang interval 201 – 300 yang artinya menurut 31 orang responden Kurang Setuju bahwa Tunjuangan diberikan PT. Indah Logistik Cargo sudah baik.

Tabel V.6 : Tabel Rekapitulasi Indikator Fasilitas

No	Keterangan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot
		SS	S	KS	TS	STS		
Fasilitas								
1.	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor	2		29			31	97
2.	Instansi menyediakan alat kerja yang dibutuhkan berupa seperangkat (computer/laptop,CPU dan Printer	10	21				31	134
Jumlah		12	21	29			62	283
Kategori		Kurang Setuju						

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Serta pada untuk Fasilitas, sub indikator Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor memiliki bobot yaitu 139, dan sub indikator Instansi menyediakan alat kerja yang dibutuhkan berupa seperangkat memiliki bobot 144.

Berdasarkan seluruh sub indikator didapati bobot akhir dari indikator Fasilitas berjumlah 283. Kemudian diketahui bahwa bobot total indikator Fasilitas berada pada kategori sangat setuju dimana berada pada rentang interval 201 – 300 yang artinya

menurut 31 orang responden Kurang Setuju bahwa Fasilitas diberikan PT. Indah Logistik Cargo sudah baik.

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Tabel V.7 : Tabel Rekapitulasi Indikator Kinerja

No	Keterangan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot
		SS	S	KS	TS	STS		
Kualitas								
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	9	22				31	133
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	7	24				31	131
3.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya	12	13	6			31	130
Jumlah		28	59	6			93	394
Kategori		Setuju						

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai indikator Kinerja, dapat dilihat pada Kualitas, nilai sub indikator Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti memiliki bobot yaitu 133, subindikator Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan memiliki bobot 131, dan sub indikator Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya memiliki bobot 130.

Berdasarkan seluruh sub indikator didapati bobot akhir dari indikator Kualitas berjumlah 394. Kemudian diketahui bahwa bobot total indikator Kualitas berada pada kategori sangat setuju dimana berada pada rentang interval 300 – 400 yang artinya menurut 31 orang responden Setuju bahwa Kualitas diberikan PT. Indah Logistik Cargo sudah baik.

Tabel V.8 : Tabel Rekapitulasi Indikator Kuantitas

No	Keterangan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot
		SS	S	KS	TS	STS		
Kuantitas								
1.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	3	3	25			31	102
2.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	3	3	25			31	102
Jumlah		6	6	50			62	204
Kategori		Kurang Setuju						

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Pada Kuantitas, sub indikator Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan memiliki bobot yaitu 102, dan subindikator Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan memiliki bobot 102.

setuju dimana berada pada rentang interval 200 – 300 yang artinya menurut 31 orang responden Kurang Setuju bahwa Kuantitas diberikan PT. Indah Logistik Cargo sudah baik.

Berdasarkan seluruh sub indikator didapati bobot akhir dari indikator Kuantitas berjumlah 204. Kemudian diketahui bahwa bobot total indikator Kuantitas berada pada kategori sangat

Tabel V.9 : Tabel Rekapitulasi Indikator Ketepatan Waktu

No	Keterangan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot
		SS	S	KS	TS	STS		
Ketepatan Waktu								
1.	Saya selalu datang kerja tepat waktu	7	15	9			31	122
2.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	11	13	7			31	128
Jumlah		18	28	16			62	250
Kategori		Kurang Setuju						

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Pada Ketepatan Waktu, sub indikator Saya selalu datang kerja tepat waktu memiliki bobot yaitu 122, dan sub indikator Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu memiliki bobot 128. Berdasarkan seluruh sub indikator didapati bobot akhir dari indikator Ketepatan Waktu

berjumlah 250. Kemudian diketahui bahwa bobot total indikator Ketepatan Waktu berada pada kategori sangat setuju dimana berada pada rentang interval 200 – 300 yang artinya menurut 31 orang responden Kurang Setuju Ketepatan Waktu diberikan PT. Indah Logistik Cargo sudah baik.

Tabel V.10 : Tabel Rekapitulasi Indikator Efektivitas

No	Keterangan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot
		SS	S	KS	TS	STS		
Efektivitas								
1.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan perusahaan	3	3	25			31	102
2.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan	7	24				31	131
3.	Sistem penilaian kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan	10	21				31	134
Jumlah		20	48	25			93	367
Kategori		Setuju						

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Pada Efektivitas, sub indikator Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan perusahaan memiliki bobot yaitu 102, subindikator Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan memiliki bobot 131, dan subindikator Sistem penilaian kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan memiliki bobot 134. Berdasarkan seluruh sub indikator didapati bobot akhir dari indikator Efektivitas berjumlah 367. Kemudian diketahui bahwa bobot total indikator Efektivitas berada pada kategori sangat setuju dimana berada pada rentang interval 300 – 400 yang

artinya menurut 31 orang responden Setuju Efektivitas diberikan PT. Indah Logistik Cargo sudah baik.

Tabel V.11 : Tabel Rekapitulasi Indikator Kemandirian

No	Keterangan	Tanggapan Responden					Jumlah	Bobot	
		SS	S	KS	TS	STS			
Kemandirian									
1.	Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain	10	21				31	134	
2.	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	6	17	8				122	
Jumlah		16	38	8			62	256	
Kategori		Tidak Setuju							

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Serta pada Kemandirian, sub indikator Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain memiliki bobot yaitu 134, dan subindikator Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan memiliki bobot 122.

Berdasarkan seluruh sub indikator didapati bobot akhir dari indikator Kemandirian berjumlah 256. Kemudian diketahui bahwa bobot total indikator Kemandirian berada pada kategori sangat setuju dimana berada

pada rentang interval 200 – 300 yang artinya menurut 31 orang responden Kurang Setuju Kemandirian diberikan PT. Indah Logistik Cargo sudah baik.

A. Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

1. Uji Validitas

Tabel V.12 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1	0,303	0,3	Valid
2	X2	0,645	0,3	Valid
3	X3	0,732	0,3	Valid
4	X4	0,592	0,3	Valid
5	X5	0,643	0,3	Valid
6	X6	0,418	0,3	Valid
7	X7	0,617	0,3	Valid
8	X8	0,512	0,3	Valid
9	X9	0,707	0,3	Valid
10	X10	0,568	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa item 1 sampai 10 masing-masing memiliki nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel yaitu 0,3. Sehingga berdasarkan

hasil olahan data menggunakan aplikasi SPSS, seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 mengenai variabel Kompensasi (X) dinyatakan valid.

Tabel V.13 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kinerja

No	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,543	0,3	Valid
2	Y2	0,590	0,3	Valid
3	Y3	0,690	0,3	Valid
4	Y4	0,821	0,3	Valid
5	Y5	0,821	0,3	Valid
6	Y6	0,797	0,3	Valid
7	Y7	0,855	0,3	Valid
8	Y8	0,863	0,3	Valid
9	Y9	0,721	0,3	Valid
10	Y10	0,821	0,3	Valid
11	Y11	0,799	0,3	Valid
12	Y12	0,813	0,3	Valid
13	Y13	0,835	0,3	Valid
14	Y14	0,883	0,3	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa item 1 sampai 14 masing-masing memiliki nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel yaitu 0,3. Sehingga

berdasarkan hasil olahan data menggunakan aplikasi SPSS, seluruh item pertanyaan 1 sampai 14 mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel V.14 : Tabel Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,775	10

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliable dikarenakan nilai

Cronbach Alpha lebih besar dari nilai koefisien alpha sehingga variabel yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel V.15 : Tabel Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56,0000000
	Std. Deviation	4,74977216
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,065
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan table diatas, nilai signifikansi Asymp bernilai 0,2 yang berarti nilai tersebut berada diatas 0,05 sehingga

dapat disimpulkan bahwa data kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel V.17 : Tabel Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,381	12,088		1,355	,186		
	X	1,667	,278	,744	6,000	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk mempredikis variabel Kompensasi atau dengan kata lain ada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y). Sehingga didapati bentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = 16.381 + 1.667X$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Kosntanta sebesar 16.381 yang artinya jika variabel bebas x

(Kompensasi) nilainya tetap, maka variabel Y (Kinerja) sebesar 16.381

- b. Koefisien regresi variabel X (Kompensasi) 1.667 berarti jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka keputusan pembelian akan mengalami kenaikan sebesar 1.667. koefisien bernilai positif antara Kompensasi dengan Kinerja yang artinya semakin besar Kompensasi maka Kinerja akan semakin baik.

5. Uji Korelasi Person (R)

Tabel V.18 : Tabel Uji Korelasi Person (R)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat Kuat

Sumber: J. Supranto, *Statistik Toeri Dan Aplikasi*

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh tabel diatas yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel

promosi dengan variabel tingkat penjualan sebesar 0,650 terdapat adanya hubungan antara promosi dan tingkat penjualan.

Keeratan hubungan variabel promosi dan variabel tingkat penjualan dikategorikan

kuat, karena 0,650 berada pada interval 0,61 – 0,80.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel V.19 : Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,744 ^a	,554	,538	4,336	1,006
a. Predictors: (Constant), X					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi atau R square (R2) sebesar 0,554 atau 55,4%. Artinya variabel Kompensasi mempengaruhi Kinerja karyawan PT.

Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan sebesar 55,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

7. Uji Parsial (T)

Tabel V.20 : Tabel Uji Parsial (T)

Variabel	t-hitung	t-tabel
Kompensasi	6,000	2.045

Berdasarkan tabel diatas hasil t hitung variabel promosi sebesar 5.271 dengan tingkat signifikansi 0,00. Berdasarkan tabel distribusi t tabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k = \frac{0,05}{2} : 29 = 2.045$$

Sedangkan t tabel diperoleh hasil sebesar 2.045, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel Kompensasi (X) nilai t hitung > t tabel yaitu 6,000 > 2.045. Artinya dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Indah logistic Cargo Cab. Kuantan Tengah.

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan, maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan. Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan adalah sebesar 0.554 (55,4 %) sedangkan selebihnya sebesar 54,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil uji t (parsial) yang menunjukkan nilai > (6.000 > 2.045), dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Ini artinya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Kompensasi

B. Saran

Berdasarkan hasil yang disimpulkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk perusahaan dan penelitian seterusnya, yaitu:

1. Pemberian kompensasi pada PT. Indah Logistik Cargo Cab. Teluk Kuantan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun saran yang diusulkan kepada pihak perusahaan pemberian upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas harus lebih diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi dan apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Sebaliknya apabila pemberian kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

2. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan sejenis, diharapkan agar memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini

Daftar Pustaka

Buku

- Lijan Poltan Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Depok: Penerbit Rajagrafindo Persada
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung; Penerbit Alfabeta
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Bogor.
- Priyatno, D. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta: Medikom.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Sastrohadiwiryo, S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nickel, McHugh, McHugh. (2010) *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Chris Rowley, Keith Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck Barry Gerhart, Patrik M. Wright. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat
- R. Wayne Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT. Gelora Aksara Pratama.

Jurnal

- Handayati, Ratna. (2016). "Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan)." *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)* 1.2 14-Halaman.
- Pricila, Anggena, Maria Ulfah, and M. Basri. (2013). "Pengaruh pergaulan teman sebaya terhadap rasionalitas ekonomi mahasiswa pendidikan ekonomi FKIP Untan." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa* 2.3
- Nurhasan, Rohimat. (2016) "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Dodol Jaya Rasa Kecamatan Cilawu Kabupaten Garut." *Jurnal Wacana Ekonomi* 15.2 no 020-025.
- Manik, Sudarmin. (2016) "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank." *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 1.2 no 229-224.
- Jufrizen, Jufrizen. (2017). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17.1
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, no 41-55
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta:

- Amara Books. Indriyatni, Lies. (2009). "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127.
- Mahesa, Deewar. (2010). "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)." Universitas Diponegoro Semarang.
- Eko Supatmi, Mamik, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, 2015, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, *Jurnal Profit* Volume 7 No. 1.