

ANALISIS PENGARUH *PERFORMANCE* TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN DI PT TIGAKA DISTRINDO PERKASA

Koe

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Diterima 14 Juli 2007, Disetujui 31 Agustus 2007

Abstract : *The Promotion Program has the complexity complicated topics, some topic are responsibility, prestige right, and pride. So Promotion program should be supported and backed up by the good compensation program. Continually, every employee has been demanded to improve their skill, capability and knowledge. Every one can implement their task and function skillfully, it makes an organization reach out the goal effectively. It is called a mutual relationship and we can measured the level of harmony in this research has It make an organization knowledge. The selected samples are 30 employees randomly. It use the linear regression. The variables are the quantity of work, quality of work, knowledge, and teamwork. The conclusion is there is a positive and strong relationship between evaluation program and promotion program. It meant, that Evaluation program plays an important role against compensation, and influences on the Promotion Policy.*

Keywords : *Job Analysis, Quantity of Work , Quality of Work, Knowledge, and Team Work*

PENDAHULUAN

Untuk dapat mengukur *performance* dari karyawan, maka tentu saja diperlukan suatu adanya penilaian *performance*. Penilaian *performance* adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi adalah suatu kegiatan yang bersifat rutin yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk melihat dan menilai kinerja karyawan di dalam melaksanakan tugasnya dengan berbagai tujuan yang ingin dicapai sehingga dapat memberikan manfaat yang diinginkan.

Kompensasi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi. Kompensasi karyawan dapat ditandai dengan adanya perubahan kedudukan atau posisi dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan tersebut dapat menimbulkan tanggung jawab, hak-hak, prestise, atau status serta tingkat pembayaran yang lebih besar dari sebelumnya, dan peningkatan tersebut memerlukan kecakapan atau ketrampilan yang lebih tinggi.

PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah penelitian adalah :

1. Adakah pengaruh *Performance* terhadap Kepuasan Kerja?

2. Sejauh mana pengaruh *Performance* pada Kepuasan Kerja?
3. Bagaimana hubungan antara pengaruh *Performance* terhadap Kepuasan Kerja?

HIPOTESIS

Menurut Gibbs, Et.all (2005), penilaian *performance* dapat dilakukan dalam banyak cara. Salah satu cara yang berguna di dalam mengklasifikasikannya adalah melihat seberapa besar subjektifitas yang digunakan di dalam proses evaluasi. Penilaian *performance* secara objektif adalah yang didasarkan kepada pengukuran kinerja secara kuantitatif dibandingkan dengan standar yang ada, misalnya anggaran. Sedangkan penilaian secara subjektif didasarkan kepada penilaian pribadi dari penilai. Rumusan hipotesis sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh antara *performance* terhadap kompensasi karyawan di PT TDP
- b. Tidak terdapat pengaruh antara *performance* terhadap kompensasi karyawan di PT TDP

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel penilaian prestasi kerja dan variabel promosi.

Hubungan antar variabel yang terlibat di dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

X = *Performance* (variabel bebas / *independent variabel*)

Y = Kompensasi (variabel terikat / *dependent variabel*)

Berikut ini adalah tabel yang berisi definisi operasional dan kemudian akan dilakukan pembahasan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian:

TABEL 1 : DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL *PERFORMANCE* DAN KOMPENSASI

No	Variabel	Unsur yang Dinilai	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Penilaian <i>Performance</i> (X)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pengetahuan Kerja d. Kerja tim dan Kerjasama e. Sikap kerja/disiplin f. Ketepatan Waktu g. Bekerja di bawah Tekanan	Menjumlahkan masing-masing poin dari setiap unsur yang dinilai sehingga didapatkan total keseluruhan poin penilaian. (Kriteria dan penentuan poin untuk masing-masing unsur dapat dilihat dalam lembar penilaian prestasi kerja karyawan perusahaan pada lampiran I)	Lembar penilaian prestasi kerja karyawan perusahaan (PT TDP)	Informasi tentang hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang digolongkan: a. Menonjol (79 - 90 poin) b. Patut dipuji (61 - 78 poin) c. Memuaskan (43 - 60 poin) d. Sedang (25 - 42 poin) e. Sedang (07 - 24 poin).	Nominal
2	Kompensasi (Y)	Tingkat Pembayaran (Gaji)	Melihat persentase kenaikan gaji karyawan perusahaan setelah periode penilaian prestasi kerja karyawan.	Data sekunder (kebijakan perusahaan tentang persentase kenaikan gaji karyawan yang dipromosikan dan tidak dipromosikan)	Informasi mengenai dipromosikan tidaknya karyawan. a. Dipromosikan : Kenaikan gaji 10% - 16% b. Tidak dipromosikan : Kenaikan gaji 5% - 9%	Nominal

Definisi Operasional Variabel X (*Performance*)

Pada penilaian prestasi kerja yang dilakukan pada PT TDP, unsur-unsur yang dinilai antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kerja tim dan kerjasama, sikap kerja/disiplin, ketepatan waktu, dan bekerja dibawah tekanan.

Jumlah keseluruhan atau total poin dari semua unsur yang dinilai kemudian dijadikan pedoman di dalam menentukan hasil penilaian kerja secara keseluruhan dari seorang karyawan yang dibagi ke dalam 5 (lima) golongan antara lain: menonjol (79-90 poin), patut dipuji (61-78 poin), memuaskan (43-60 poin), sedang (25-42 poin), dan buruk (7-24 poin). Untuk hasil keseluruhan poin yang diperoleh masing-masing sampel dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

TABEL 2 : POIN *PERFORMANCE* KARYAWAN PT TDP TAHUN 2005

Sampel	Poin Penilaian Masing-Masing Unsur Dalam Penilaian <i>Performance</i> PT TDP Tahun 2005							Total Poin Penilaian <i>Performance</i> PT TDP Tahun 2005
	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Pengetahuan Kerja	Kerja Tim dan Kerja Sama	Sikap Kerja/Disiplin	Ketepatan Waktu	Bekerja di Bawah tekanan	
1	14	11	9	7	7	6	7	61
2	12	9	9	8	7	6	6	57
3	13	11	12	8	9	7	7	67
4	8	7	8	6	6	6	4	45
5	8	7	7	4	5	6	5	42
6	14	13	12	8	8	7	8	70
7	12	9	9	7	6	6	7	56
8	12	11	9	8	6	6	6	58
9	15	12	12	9	8	7	8	71
10	12	9	9	8	8	5	7	58
11	10	9	9	6	6	8	6	54
12	4	6	5	2	3	5	3	28
13	11	9	8	8	8	6	8	58
14	12	10	9	8	7	7	6	59
15	13	12	10	9	8	8	7	67
16	12	9	9	9	7	6	6	58
17	8	9	9	7	7	7	4	51
18	5	7	7	6	6	8	6	45
19	12	10	9	6	7	7	7	58
20	10	9	9	8	8	6	5	55
21	17	13	13	13	13	13	9	79
22	8	7	9	7	8	6	6	51
23	15	12	12	9	8	9	8	73
24	12	10	9	7	7	6	6	57
25	10	10	9	6	6	8	7	56
26	12	10	12	7	6	7	6	60
27	15	12	12	8	7	8	5	67
28	13	10	10	6	6	5	7	57
29	12	9	9	6	7	4	4	51

Sumber: PT Tigaka Distrindo Perkasa (PT TDP)

Analisis Pengaruh *Performance* (Koe)

Definisi Operasional Variabel Y (Kompensasi)

Untuk dapat mengukur dan menentukan apakah seseorang telah dipromosikan atau tidak maka dapat dilihat dari ada tidaknya peningkatan pembayaran (gaji) yang diterima karyawan setelah periode penilaian prestasi kerja selesai.

Berdasarkan kebijakan perusahaan, karyawan yang dipromosikan akan mendapatkan kenaikan gaji sebesar 10% - 16% dari gaji lamanya. Sedangkan untuk karyawan yang tidak dipromosikan hanya mendapat kenaikan gaji standar sebesar 5% - 9% dari gaji lamanya. Untuk melihat persentase kenaikan pembayaran (gaji) dari masing-masing sampel, dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**TABEL 3 : KENAIKAN GAJI KARYAWAN PT TDP
TAHUN 2006**

Kenaikan gaji karyawan PT TDP tahun 2006 dibandingkan tahun sebelumnya		
Sampel	% (Persentase)	Desimal
1	12%	0.12
2	10%	0.1
3	12%	0.12
4	8%	0.08
5	8%	0.08
6	12%	0.12
7	10%	0.1
8	10%	0.1
9	12%	0.12
10	10%	0.1
11	10%	0.1
12	5%	0.05
13	10%	0.1
14	10%	0.1
15	12%	0.12
16	10%	0.1
17	10%	0.1
18	8%	0.08
19	10%	0.1
20	10%	0.1
21	14%	0.14
22	10%	0.1
23	14%	0.14
24	10%	0.1
25	10%	0.1
26	10%	0.1
27	12%	0.12
28	10%	0.1
29	10%	0.1
30	12%	0.12

Sumber : PT Tigaka Distrindo Perkasa (PT TDP)

Skala ukur yang akan digunakan untuk kedua variabel adalah skala ordinal. Hal ini berdasarkan pendapat Tabachnick & Fidell (1996: 8) dalam Kuncoro (2003: 125), "Data ordinal yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kategori, namun posisi data tidak sama derajatnya karena dinyatakan dalam skala peringkat".

Metode Pengumpulan Data

Sehubungan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan PT TDP maka untuk pengambilan sampel akan dikerjakan dengan memakai metode sampel probabilitas/acak. Sampel Probabilitas menurut Umar (2005: 82), "suatu metode pemilihan ukuran sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel". Hal ini dikuatkan oleh pendapat Kuncoro (2003: 112), "sampel probabilitas mengandung arti bahwa setiap sampel dipilih berdasarkan prosedur seleksi dan memiliki peluang yang sama untuk dipilih". Setelah menentukan metode sampel, maka dapat ditentukan tehnik sampel.

Tehnik sampel yang akan digunakan adalah tehnik sampel random sederhana (*simple random sampling*) dengan cara undian. Menurut Umar (2005: 83), "simple random sampling dilakukan dengan cara undian memberi nomor-nomor sesuai dengan banyaknya jumlah sampel yang dibutuhkan". Alat bantu yang digunakan adalah dengan menggunakan kertas undian yang kemudian dikocok.

Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan analisis mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih.

Regresi antara 1 variabel dependen dan 1 variabel independen termasuk dalam regresi linier sederhana. Metode regresi linier sederhana yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuadrat terkecil (*least squares*) karena metode ini adalah yang paling banyak digunakan.

Berikut akan dibahas mengenai rumus dan pengujian tingkat signifikansi untuk regresi sederhana.

a. Rumus Persamaan Regresi Sederhana

Rumus Persamaan Regresi Sederhana adalah:

$$Y = a + bx \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 181}$$

dimana:

Y = variabel tidak bebas

x = variabel bebas

a = nilai intercept

b = koefisien arah regresi

Untuk mendapatkan nilai a dan b dapat dilihat pada hasil output SPSS yang digunakan atau dengan menggunakan rumus.

Harga a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 182-183}$$

b. Pengujian Tingkat Signifikansi Regresi

Dalam melakukan pengujian tingkat signifikansi regresi digunakan Uji t, yaitu uji signifikansi atau keberartian dari koefisien regresi.

Langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

- 1) Membuat rumusan hipotesis:
 $H_0 : b_j = 0$ (Koefisien Regresi b_j non signifikan)
 $H_a : b_j \neq 0$ (Koefisien Regresi b_j signifikan)
- 2) Menentukan Statistik Hitung
Rumus yang digunakan adalah:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sum X^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 182-183}$$

dimana:

b_j = Koefisien regresi ke-j

S_b = Simpangan baku Koefisien Regresi b_j .

- 3) Menentukan Kriteria Uji
Tolak H_0 bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau
 $t_{hitung} < -t_{tabel}$
Terima H_0 bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau
 $t_{hitung} > -t_{tabel}$

Kemudian ditentukan koefisien α yang digunakan dan mencari nilai t_{tabel} dengan rumus:

$$t_{tabel} = t_{\alpha/2 ; (n-k)}$$

dimana:

n = ukuran sampel

k = jumlah variabel independen + 1

- 4) Membuat kesimpulan
Bila H_0 ditolak, berarti : koefisien regresi signifikan dimana variabel X_j berpengaruh terhadap variabel Y
Bila H_0 diterima, berarti : koefisien regresi non signifikan dimana variabel X_j tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Analisis Korelasi

Metode analisis korelasi yang akan di gunakan di dalam penelitian ini adalah analisis korelasi non parametrik dengan metode koefisien korelasi urutan Spearman (*Spearman rank correlation coefficient*). Alasan penggunaan metode ini adalah karena kedua variabel yang akan diukur di dalam penelitian ini adalah variabel dengan skala ordinal dimana untuk mengukur korelasinya, maka metode inilah yang dirasa paling tepat. Selain itu, metode korelasi ini adalah metode yang paling awal dikembangkan dan mungkin paling dikenal dengan baik hingga kini.

Berikut akan dibahas mengenai rumus dan pengujian signifikansi dari koefisien korelasi urutan Spearman (*Spearman rank correlation coefficient*) :

a. Rumus Koefisien Korelasi Urutan Spearman (*Spearman rank correlation coefficient*)

Rumus yang digunakan dalam koefisien korelasi urutan Spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001}$$

dimana:

d = beda urutan dalam satu pasangan

n = banyaknya pasangan

Arti dari nilai koefisien korelasi r:

- 1) Bila nilai r mendekati 1, berarti korelasi sangat kuat dan positif (positif artinya bila nilai variabel independen meningkat. Maka variabel dependen akan meningkat pula dan sebaliknya)
- 2) Bila nilai r mendekati -1, berarti korelasi sangat kuat dan negatif (negatif artinya bila nilai variabel independen meningkat maka variabel dependen menurun dan sebaliknya)
- 3) Bila nilai r mendekati 0 berarti korelasi sangat lemah atau dapat dikatakan tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Pengujian Tingkat Signifikansi r_s

Untuk pengujian tingkat signifikansi r_s dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Rumuskan hipotesis:
 H_0 : Koefisien korelasi rank spearman non signifikan
 H_a : Koefisien korelasi rank spearman signifikan
- 2) Tentukan taraf nyata/signifikan
- 3) Statistik uji

$$t_{\text{hitung}} = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 189}$$

- 4) Menentukan Kriteria Uji
Tolak H_0 bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, atau
 $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$
Terima H_0 bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, atau
 $t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$
Kemudian mencari nilai t_{tabel} dengan rumus:
 $t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2}$ dengan $df = n-2$
- 5) Membuat kesimpulan
Bila H_0 ditolak, berarti : koefisien korelasi signifikan dimana variabel X mempengaruhi variabel Y
Bila H_0 diterima, berarti : koefisien korelasi non signifikan dimana variabel X tidak mempengaruhi variabel Y.

ANALISIS REGRESI DAN KORELASI VARIABEL *PERFORMANCE* (X) TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI KARYAWAN (Y) PT TDP

Untuk mencari pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan maka digunakan analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi menjawab bagaimana pola hubungan variabel-variabel dan analisis korelasi menjawab bagaimana keeratan hubungan yang diterangkan dalam persamaan regresi.

Analisis Regresi Variabel *Performance* (X) Terhadap Variabel Kompensasi Karyawan (Y) PT TDP

Untuk mencari pengaruh penilaian *performance* terhadap kompensasi karyawan di PT TDP, digunakan analisis regresi linear, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (*performance*) terhadap variabel Y (kompensasi karyawan) dengan rumus:

$$Y = a + bx$$

Dalam hal ini, variabel X (penilaian *performance*) diperoleh dari total poin unsur-unsur yang dinilai di dalam lembar penilaian *performance* PT TDP. Penilaian *performance* PT TDP dimulai pada tahun 2005, oleh karena itu, data yang digunakan adalah data tahun 2005. Untuk variabel Y (kompensasi karyawan) diperoleh dari persentase kenaikan gaji karyawan setelah periode *performance* selesai. Penentuan kenaikan gaji karyawan dilakukan perusahaan pada bulan April. Oleh karena itu maka data yang digunakan adalah data kenaikan gaji karyawan pada tahun 2006 yang dikeluarkan pada bulan April. Di dalam melakukan analisis regresi variabel penilaian *performance* (X) terhadap variabel kompensasi (Y), penulis dibantu dengan perangkat lunak untuk program statistik yaitu SPSS for windows versi 13. Input untuk analisis regresi dapat dilihat pada lampiran III.

Berikut ini akan disajikan hasil keluaran (output) SPSS analisis regresi untuk variabel penilaian *performance* terhadap variabel kompensasi beserta perhitungannya. Hasil keluaran (output) SPSS dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

TABEL 4 : HASIL KELUARAN (OUTPUT) SPSS ANALISIS REGRESI VARIABEL *PERFORMANCE* (X) TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI KARYAWAN (Y)

Regression Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.925	.923	.00498

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.009	1	.009	347.162	.000 ^a
	Residual	.001	28	.000		
	Total	.009	29			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.006	.005		1.042	.306
	X	.002	.000	.962	18.632	.000

a. Dependent Variable: Y

$$a = 0.006$$

$$b = 0.962$$

Jadi persamaannya adalah:

$$Y = 0.006 + 0.962X$$

Kemudian dilakukan pengujian tingkat signifikansi regresi digunakan Uji t, yaitu uji signifikansi atau keberartian dari koefisien regresi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Membuat rumusan hipotesis:

$H_0 : b = 0$ (*Performance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi karyawan PT TDP)

$H_a : b \neq 0$ (*Performance* berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi karyawan PT TDP)

b. Menentukan Statistik Hitung

Rumus yang digunakan adalah:

dimana:

b_j = Koefisien regresi ke-j

S_{b_j} = Simpangan baku Koefisien Regresi b_j .

Karena digunakan perangkat lunak SPSS, maka nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel

4. Nilai t_{hitung} untuk variabel *Performance* (X) = 18.632

c. Menentukan Kriteria Uji

Tolak H_0 bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Terima H_0 bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$
 Kemudian ditentukan koefisien $\hat{\alpha}$ yang digunakan yaitu sebesar 0,05 dan mencari nilai t_{tabel} dengan perhitungan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha/2; (n-k)}$$

$$t_{tabel} = t_{0,05 / 2; (30 - 2)}$$

$$t_{tabel} = t_{\alpha 0,025; (28)}$$

nilai $t_{tabel} = 2.048$

d. Membuat kesimpulan

Karena $t_{hitung} (18.632) > t_{tabel} (2.048)$, maka H_0 ditolak.
 Bila H_0 ditolak, berarti : koefisien regresi signifikan dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
 Dengan demikian dapat disimpulkan:
 Variabel *Performance* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kompensasi karyawan PT TDP (Y).

Analisis Korelasi Variabel *Performance* (X) Terhadap Variabel Kompensasi Karyawan (Y) PT TDP

Untuk melihat bagaimana keeratan hubungan yang diterangkan dalam persamaan regresi maka dilakukan analisis korelasi. Di ketahui bahwa data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Oleh karena itu maka korelasi yang digunakan adalah korelasi non parametrik dengan metode koefisien korelasi urutan Spearman (*Spearman rank correlation coefficient*).

Rumus yang digunakan dalam koefisien korelasi urutan Spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n (n^2 - 1)} \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 158}$$

Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak untuk program statistik yaitu SPSS for windows versi 13.

Berikut adalah hasil dari perhitungan yang dilakukan:

TABEL 5 : HASIL KELUARAN (OUTPUT) SPSS ANALISIS KORELASI VARIABEL *PERFORMANCE* (X) TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI KARYAWAN (Y)

			Correlations	
			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.901**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Y	Correlation Coefficient	.901**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa $r_s = 0.901$. Kemudian dilakukan pengujian tingkat signifikansi r_s dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Rumuskan hipotesis:

$H_0 : r_s = 0$ Koefisien korelasi non signifikan (*Performance* tidak mempengaruhi kompensasi karyawan PT TDP)

- $H_a : r_s$ “ Koefisien korelasi rank spearman signifikan (*Performance* mempengaruhi kompensasi karyawan PT TDP)
- Tentukan taraf nyata/signifikan (α) = 1% = 0,01
 Karena digunakan bantuan perangkat lunak SPSS, maka untuk menentukan diterima atau ditolaknya H_0 dapat dilihat dari kolom sig. pada tabel 2 dengan kriteria:
 Jika sig < α , maka H_0 ditolak
 Jika sig > α , maka H_0 diterima
 Karena sig (0.000) < α (0.01), maka H_0 ditolak.
 - Membuat kesimpulan
 Karena H_0 ditolak, berarti : koefisien korelasi signifikan

PEMBAHASAN ANALISIS REGRESI DAN KORELASI VARIABEL *PERFORMANCE* (X) TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI KARYAWAN (Y) PT TDP

Berikut ini akan dilakukan pembahasan untuk masing-masing hasil dari analisis regresi dan korelasi variabel *performance* (X) terhadap variabel kompensasi karyawan (Y) PT TDP.

Pembahasan Analisis Regresi Variabel *Performance* (X) Terhadap Variabel Promosi Karyawan (Y) PT TDP

Dari hasil analisis yang dilakukan, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.006 + 0.962X$

Konstanta sebesar 0.006 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel *performance* (X), maka nilai variabel kompensasi karyawan (Y) adalah 0.006. Koefisien regresi sebesar 0.962 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai *performance* (X) akan memberikan peningkatan skor kompensasi sebesar 0.962.

Dari hasil uji signifikansi regresi, karena t_{hitung} (18.632) > t_{tabel} (2.048), maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak, berarti : koefisien regresi signifikan dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT TDP, variabel *performance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kompensasi karyawan.

Pembahasan Analisis Korelasi Variabel *Performance* (X) Terhadap Variabel Kompensasi Karyawan (Y) PT TDP

Dari hasil analisis korelasi yang dilakukan, diketahui bahwa nilai $r_s = 0.901$. Untuk menentukan arti dari nilai r_s digunakan kriteria sebagai berikut:

- Bila nilai r mendekati 1, berarti korelasi sangat kuat dan positif (positif artinya bila nilai variabel independen meningkat. Maka variabel dependen akan meningkat pula dan sebaliknya)
- Bila nilai r mendekati -1, berarti korelasi sangat kuat dan negatif (negatif artinya bila nilai variabel independen meningkat maka variabel dependen menurun dan sebaliknya)
- Bila nilai r mendekati 0 berarti korelasi sangat lemah atau dapat dikatakan tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Berdasarkan pada kriteria tersebut, maka disimpulkan bahwa nilai $r_s = 0.901$ mendekati 1, berarti korelasi sangat kuat dan positif. Positif artinya bila nilai variabel *Performance* (X) meningkat, maka variabel promosi karyawan (Y) akan meningkat pula dan demikian juga sebaliknya).

Hal ini dikuatkan juga dengan hasil pengujian signifikansi korelasi dimana didapatkan H_0 ditolak, berarti : koefisien korelasi signifikan. Artinya adalah variabel *performance* (X) mempengaruhi variabel kompensasi karyawan (Y) PT TDP.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian *performance* terhadap kompensasi karyawan di PT TDP.

Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis regresi dan juga korelasi dimana didapatkan hasil $t_{hitung} (18.632) > t_{tabel} (2.048)$ untuk regresi dan $sig (0.000) < \alpha (0.01)$ untuk korelasi. Dari hasil perhitungan tersebut maka ditentukan bahwa H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak, berarti : koefisien regresi maupun korelasi signifikan dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT TDP, variabel *performance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kompensasi karyawan.

2. Pada PT TDP, peningkatan atau penurunan *performance* akan diikuti peningkatan atau penurunan kompensasi karyawan.

Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi dimana didapatkan persamaan $Y = 0.006 + 0.962X$ dan hasil analisis korelasi dimana didapatkan $r_s = 0.901$. Kedua hasil analisis tersebut menunjukkan hasil positif (+) dimana hubungan antara kedua variabel *performance* dan kompensasi karyawan bersifat positif.

3. Terdapat hubungan yang sangat erat antara *performance* dan kompensasi karyawan pada PT TDP.

Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis korelasi di mana didapatkan nilai $r_s = 0.901$. Nilai ini besarnya mendekati 1 dan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, maka hal ini berarti korelasi atau keeratn hubungan antara variabel *performance* dan kompensasi karyawan pada PT TDP sangat kuat.

DAFTAR RUJUKAN

BPS. HTML Document. **Jumlah Angkatan Kerja dan Jumlah Pengangguran di Indonesia**. <[http:// www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id). 20 Okt. 2006

Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. edisi 9, Jakarta : PT Indeks, 2005

Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. edisi 2, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001

Hasibuan, Malayu, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. edisi revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006.

Jimmy Sadeli dan Hie Bayu Prawira. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Merupakan Terjemahan Mathis, Robert L and John H. Jackson. : Human Resource Management, Jakarta, PT Salemba Empat, 2001

Kuncoro, Mudrajad, **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi**. Jakarta : Erlangga, 2003

- Manullang, Marihot, **Manajemen Personalia**. edisi 3, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2004
- Mulyono, **Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis**. edisi 3, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005
- Samsudin, Sadili, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : CV Pustaka Setia, 2006
- Siagian, Sondang. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006
- Supranto J., **Statistik : Teori dan Aplikasi**, Jilid 1, Edisi 5, Jakarta, PT Erlangga, 2001
- Umar, Husein, **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT Gramedia Pustaka, 2005
- , **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005

