

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE CABANG PEKANBARU

PANZI BARZA

FAJAR ALDY SETIAWAN

Institut Bisnis dan Teknologi Master, Indonesia

panzibarza@gmail.com

Abstrack

The purpose of this study was to determine compensation influence on employee performance at PT. Mega Finance Pekanbaru Branch. The sample in this study employees at PT. Mega Finance Pekanbaru Branch totaling 40 people. While the variables examined in this study is the compensation and employee performance. Analysis of data using simple linear regression method using validity, reliability, R² and t test. The tests are conducted to determine the relationship between the independent variables (independent variables) and dependent variable (dependent variable).

Based on the results obtained that the compensation simultaneously affect the employees performance with a value of correlation $R = 0.636$ which shows the close relationship between the compensation and employee performance at PT. Mega Finance Pekanbaru Branch. While the R-square at 0.388 which can mean compensation has a contribution of 38.8% contribution to employee performance at PT. Mega Finance Pekanbaru Branch. Partially obtained compensation positive and significant effect on the employee performance at PT. Mega Finance Pekanbaru Branch with signifivantly 0,000 smaller than alpha 0,05. With simple linear regression equation in this study : $Y = 9.873 + 0.649X$.

Keywords : *compensation, employee performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru yang berjumlah 40 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji R² dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,636$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Sedangkan R square di dapat 0,388 yang berarti kompensasi memiliki kontribusi sumbangan sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Secara parsial diperoleh variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 9,873 + 0,649X$.

Kata Kunci : kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja para karyawan menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan

hidupnya. Setiap individu dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Kontrak	Jumlah Karyawan Keseluruhan
2015	14	21	35
2016	20	32	52
2017	24	29	53
2018	26	19	45
2019	28	12	40

Sumber : PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru pada tahun 2019 mengalami penurunan. Hal ini diindikasi oleh beberapa faktor yang salah satunya karena kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, *finansial* maupun non-*finansial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan

perusahaan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Terpenuhnya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat salah satu hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.2 : Target Dan Realisasi Pembiayaan Sepeda Motor PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru 2015-2019

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian (%)
2015	2.600	2.234	85,92%
2016	2.900	2.645	91,21%
2017	3.200	2.626	82,06%
2018	3.376	2.965	87,83%
2019	3.550	3.087	86,96%

Sumber : PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru dari tahun 2015-2019 tidak maksimal.

Hal ini diindikasikan oleh beberapa faktor yang salah satunya dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan masih kurang memuaskan karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila

program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Dari tabel di bawah ini dapat dilihat jumlah kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.3 : Kompensasi Tunjangan Yang Diterima Karyawan Pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Tahun)	Tunjangan Karyawan (Bulan)	Transportasi (Bulan)
2015	35	Rp. 1.925.000	Rp. 500.000	Rp. 150.000
2016	52	Rp. 2.146.375	Rp. 400.000	Rp. 100.000
2017	53	Rp. 2.352.577	Rp. 100.000	Rp. 100.000
2018	45	Rp. 2.557.486	Rp. 125.000	Rp. 150.000
2019	40	Rp. 2.762.852	Rp. 100.000	Rp. 100.000

Sumber : PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat jumlah kompensasi yang diterima karyawan setiap tahunnya mengalami perbedaan. Ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh

karyawan diharapkan dapat lebih maksimal.

Berikut ini dapat dilihat data kompensasi yang diterima karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru tahun 2019 :

Tabel 1.4 : Data Kompensasi Yang Diterima Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru Tahun 2019
1.4.1. Kompensasi Langsung

No	Daftar Kompensasi	Keterangan
1	Tunjangan Hari Raya	Seluruh Karyawan
2	Tunjangan	Seluruh Karyawan
3	Insentif	Seluruh Karyawan
4	Asuransi Kesehatan	Seluruh Karyawan

1.4.2. Kompensasi Tidak Langsung

No	Daftar Kompensasi	Keterangan
1	Kendaraan Dinas	Tidak Seluruh Karyawan
2	Rumah Dinas	Tidak Seluruh Karyawan
3	Bonus	Tidak Seluruh Karyawan
4	Karir	Tidak Seluruh Karyawan
5	Reward	Tidak Seluruh Karyawan

Sumber : PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.4 dapat dilihat kompensasi yang diberikan oleh PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru pada tahun 2019 masih belum merata keseluruh karyawan. Hal ini dikarenakan, ada beberapa kompensasi diberikan sesuai dengan jabatan yang

diemban oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas terlihat betapa pentingnya pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Fajar Kurniadi (2012)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Karyawan Di Apotik Berkah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden melalui pemberian kompensasi yang diberikan Apotik Berkah dinilai baik, karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,07 berada pada interval 3,40-4,90. Walaupun demikian terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Tanggapan responden mengenai motivasi sebesar 4,07 artinya motivasi karyawan Apotik Berkah dinilai tinggi, karena rata-rata keseluruhan pernyataan karyawan adalah 4,06 berada pada interval 3,40-4,19. Walaupun demikian terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan karena memiliki nilai dibawah rata-rata. Tanggapan responden mengenai kinerja dinilai baik, yang memiliki nilai sebesar 4,03 karena nilai rata-rat pada interval 3,40-4,19. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja di Apotik Berkah berdasarkan koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat, kinerja pada Apotik Berkah dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi penjualan sebesar 74,5% sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan pelatihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sehingga menunjukkan pengaruh signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Asriyanti Amrullah (2012)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial	Kompensasi financial dan kompensasi non financial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung > F

	Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makasar	tabel (34,254 > 3,226) dan nilai signifikansi < taraf signifikansi (0,000 < 0,05). Pengaruh antara kompensasi financial dan non financial terhadap kinerja karyawan sebesar 94,51% sedangkan sisanya 5,49% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti
Irvan Wahyudi (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Riau Permata Pekanbaru	Hasil penelitian diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana adalah $Y=28.853+0.529X$. Berdasarkan hasil penelitian pada uji t menunjukkan hasil, $t_{hitung}>t_{tabel}$ atau $3.276 > 2.002$. Jadi disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari variabel Y (kinerja karyawan), diperoleh R square (R^2) sebesar 0.158 atau 15.8%. R square ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independent (kompensasi) terhadap variabel Dependent (kinerja karyawan) adalah 15.8% sedangkan sisanya 84.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti
Catherine Nathania (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung	Pada analisis regresi linier sederhana didapati persamaan regresi $Y=19.262 + 0.570 X$, sedangkan hasil uji t dengan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dari variabel bahwa nilai t_{hitung} untuk X (Kompensasi) adalah 4.543 dan t_{tabel} pada tingkat signifikan 95% adalah 2.018 yang artinya perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $4.543 > 2.018$ atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Jika dilihat dari signifikansi dari pengujian bernilai 0.000 (<0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima
Nurul Hidayah (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, adapun lokasi penelitian yang dijadikan objek penelitian ini adalah PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Gatot Subroto, Kota Tinggi, Pekanbaru-Riau.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Data primer

Data primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari responden sebagai sampel (karyawan) dan data tersebut penulis olah untuk mendapatkan hasil pembahasan dari penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang penulis peroleh dari informasi perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Arikunto, 2010:173) Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. (Arikunto, 2010: 174) Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru yang berjumlah 40 orang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif dengan regresi linier sederhana. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:282) Deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori – teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Menurut Sugiyono (2009: 8), kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran yang kokoh. Data tersebut diberi skor sehingga menjadi suatu data kuantitatif, dalam penulisan ini untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan, penulis menggunakan skala Likert Menurut Sugiyono (2014:93), skala Likert yaitu masing-masing jawaban responden diberi skor 1-5 yaitu dengan sangat

setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

PEMBAHASAN DAN ANALISIS Gambaran Umum Perusahaan

Penyusunan suatu struktur organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana struktur organisasi yang diperlukan oleh organisasi yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan karena sangat pentingnya menciptakan kinerja organisasi yang efisien dan efektif. Pembagian tugas dan pekerjaan merupakan dasar dari organisasi, sesuai dengan struktur yang berlaku. Dengan adanya struktur organisasi mempermudah memahami hubungan tugas dan tanggung jawab PT. Mega Finance.

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, kuisioner yang disebarakan adalah sebanyak 40 eksemplar. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian yang bekerja pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.

Identifikasi karyawan menurut jenis kelamin akan dilihat dari jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (75%) lebih banyak dari pada responden perempuan sebanyak 10 orang (25%). Hal ini menunjukkan bahwa peminat yang ingin bekerja pada PT PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru lebih didominasi oleh karyawan laki-laki.

Identifikasi karyawan menurut umur akan dilihat usia para responden yang bekerja pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 : Umur Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)

21-30 Tahun	13	32,50%
31-40 Tahun	27	67,50%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru berumur sekitar 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 27 orang (67,50%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru masih bisa produktif dalam melakukan pekerjaannya sehingga diharapkan dapat mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan identifikasi karyawan menurut pendidikan akan dilihat dari jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 : Pendidikan Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
SMA	20	50%
Diploma 3	2	5%
Strata 1	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pendidikan sebagian besar karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru adalah SMA yaitu sebanyak 20 orang (50%). Ini dapat menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja

pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru memiliki pendidikan formal yang cukup baik sehingga diharapkan mampu memahami sistem kerja yang ada agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan identifikasi karyawan menurut masa kerja akan dilihat dari berapa lama responden bekerja pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Dalam melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 : Masa Kerja Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	17	42,50%
6-10 Tahun	23	57,50%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru adalah 6-10 tahun yaitu sebanyak 23 orang (57,50%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga dapat bekerja sebaik mungkin sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kompensasi

Tidak ada responden pada kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju, 25 (15,62%)

responden pada kategori cukup setuju, 43 (26,88%) responden pada kategori sangat setuju, 92 (57,50%) responden pada kategori setuju. Adapun nilai rata-rata adalah 4,11. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator kompensasi adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator kompensasi maka dapat diketahui bahwa indikator kompensasi yang paling mempengaruhi adalah fasilitas yang disediakan perusahaan dapat membantu saya dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,23.

Kinerja

Tidak ada responden pada kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju, 28 (14%) responden pada kategori cukup setuju, 50 (25%) responden pada kategori sangat setuju, 122 (61%) responden pada kategori setuju. Adapun nilai rata-rata adalah 4,11. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator kinerja adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator kinerja maka dapat diketahui bahwa indikator kinerja yang paling mempengaruhi adalah saya selalu hadir bekerja sebelum rapat pagi dimulai dengan nilai rata-rata 4,23.

PENUTUP

Simpulan

Dari interpretasi analisa *Regresi Liner Sederhana* adalah maka didapat dari hasil

penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terjadi suatu variable positif dan mengalami kenaikan kinerja pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, maka berikut kesimpulan penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji t yang digunakan terlihat bahwa nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 3,916. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,02439. Maka terbukti bahwa : Kompensasi (X) = dengan t_{hitung} 3,916 > dari t_{tabel} 2,02439 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. variabel *independen* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen*. kompensasi dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.
2. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru sebesar 38,8% sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat membantu dalam memenuhi keperluan karyawan agar

kinerja yang dicapai karyawan dapat terus meningkat serta mencapai tujuan dari perusahaan.

2. Diharapkan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan agar kinerja perusahaan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti, 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Makasar*, Universitas Hasanuddin Makasar.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko, Hani, T, 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayah, Nurul, 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Kurniadi, Fajar, *Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Karyawan di Apotik berkah, Fakultas Bisnis Universitas Widyatama Bandung*, 2012.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, 2011. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat : Jakarta.
- Nathania, Catherine, 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung*.
- Notoatmodjo Soekidjo, 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan IV, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, Unilak Press, Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Stephen, Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Wahyudi, Irvan, 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Riau Permata Pekanbaru*.
- Werther, William B dan Keith Davis dalam Tb. Sjafrri Mangkuprawira, 2013. *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, New York : McGraw-Hill, Inc.