

AKUTANSI BISNIS & MANAJEMEN (ABM)

ISSN No: 0854-4180



VOLUME 26, No.1, April 2019

Beny Mahyudi Saputra

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nippon Paint Kediri.

Atika Syuliswati

Pengaruh Gender, Usia, IPK Terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Malang.

Nur Mufarokhah

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Swadaya Graha (Semen Indonesia Group) Gresik.

Dwi Danesty Deccasari

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang.

Andi Asdani

Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Politeknik Negeri Malang).

DITERBITKAN OLEH :
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUCECWARA
MALANG

DAFTAR ISI

Volume 26	No. 1	April 2019
-----------	-------	------------

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nippon Paint Kediri <i>Beny Mahyudi Saputra</i>	1-14
Pengaruh Gender, Usia, IPK Terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Malang <i>Atika Syuliswati</i>	15-31
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Swadaya Graha (Semen Indonesia Group) Gresik <i>Nur Mufarokhah</i>	32-42
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang <i>Dwi Danesty Deccasari</i>	43-55
Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Politeknik Negeri Malang) <i>Andi Asdani</i>	56-78

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Nippon Paint Kediri

Beny Mahyudi Saputra

*Dosen Universitas Islam Kediri
Jl. Sersan Suharmaji No 38 Kediri
Telp. (0354) 683243-684651
E-mail: saputra.beny@gmail.com*

Abstract:

The objectives of this study are: 1). Knowing the effect of compensation on employee performance directly. 2). Knowing the effect of compensation on employee performance. 3). Knowing the effect of work performance on employee performance. 4). Knowing the effect of compensation on employee performance through work performance. The population is defined as "the number of families that will be studied", the population used by researchers in this study is the entire work of PT. Nippon Paint Kediri. This research sample was taken by using simple random sampling technique that is sampling technique from the population that was carried out randomly regardless of the strata that existed in the population. simple random sampling is a method of sampling where each element of the population has the same opportunity to be chosen as a member of the sample and the sample is taken using a number table/generator. The technique used is path analysis. Based on the results of the research and the discussion described, conclusions can be drawn as follows: 1). There is a significant direct effect between the variable compensation (X1) on employee performance (X2) of 0.410. 2). There is a significant direct effect between compensation (X1) on employee performance (Y) of 0.561. 3). There is a direct significant between employee work performance (X2) on employee performance (Y) of 0.358. 4). There is an indirect effect between compensation (X1) on employee performance (Y) through employee work performance (X2) of 0.708.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, dunia bisnis berkembang dengan pesat. Setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki dan mengembangkan bisnisnya dalam rangka memperluas pangsa pasar. Dalam memenangkan persaingan,

perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkarakter demi menghadapi persaingan yang semakin ketat. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kualitas dari karyawan.

Faktor penting itu yakni adanya kompensasi bagi karyawan. Kompensasi mempunyai andil besar dalam pencapaian keberhasilan strategis suatu perusahaan dan merupakan aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Hubungan antara perusahaan dan karyawan merupakan simbiosis mutualisme yakni hidup bersama dan saling menguntungkan.

Kompensasi sendiri mempunyai arti keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi, baik bersifat finansial (langsung: gaji, upah, bonus, komisi. Sedangkan yang tidak langsung: liburan, asuransi) maupun non finansial (pujian, pengakuan) (Suparyadi, 2015). Sedangkan menurut Veithzal Rivai, Mansyur Ramli, Thoby Mutis dan Willy Arafah (2015) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Menurut Henry Simamora (2004) kompensasi karyawan adalah biaya pokok dalam menjalankan roda usaha dan dapat menentukan daya saing baik berupa barang atau jasa perusahaan. Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan nonfinansial.

Bagi karyawan, kompensasi dan balas jasa merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya (Veithzal Rivai, Mansyur Ramli, Thoby Mutis dan Willy Arafah, 2015). Oleh sebab itu, jika dilihat dari sudut kepentingan karyawan oleh pihak manajemen harus dapat perhatian yang baik, di mana besar kecilnya kompensasi yang mereka terima memungkinkannya mempertahankan taraf kehidupan yang wajar dan layak tanpa ketergantungan pemenuhan kebutuhannya pada orang lain (Danang Sunyoto, 2015). Pemberian kompensasi pada karyawan jika dirasa tidak layak akan menyebabkan keresahan gairah kerja karyawan seperti kurangnya kinerja, meningkatkan keluhan dan akibat ketidakpuasan lainnya. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus layak dan tepat waktu agar dapat mencegah akibat - akibat yang dapat merugikan perusahaan.

Selain itu faktor lainnya adalah prestasi kerja yang mempunyai andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dan harus dilakukan, karena melalui penilaian prestasi kerja perusahaan akan mengetahui seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Sehingga perusahaan dapat memberikan balas jasa yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan. Adapun

yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, Hani Handoko (2014). Penilaian prestasi kerja dapat diukur melalui mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan karyawan dan sikap karyawan itu sendiri. Hal ini merupakan faktor yang penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan.

Penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat membantu perusahaan dalam memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, menetapkan keputusan penempatan kerja, menganalisis kelemahan-kelemahan dalam diri karyawan yang kemudian diperbaiki melalui program-program pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan, dan masih banyak lagi. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi kerja dapat membantu karyawan untuk mengetahui kualitas diri mereka, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Sedangkan kinerja menurut Suyadi Prawirosentono dalam (Maziah, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut pernyataan dari Mangkunegara (2006) kinerja itu dapat didefinisikan sebagai: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sesuai dengan tujuan penelitian pelaksanaan pekerjaan, maka sifat penilaian yang baik yaitu terbuka dan rahasia, hal ini sesuai dengan pernyataan dari Rismansyah (2012). Dalam hal ini yang dimaksud rahasia adalah penilaian tersebut dilakukan dan diketahui oleh pihak ketiga atau pihak-pihak yang berkepentingan saja sehingga penilaian yang diberikan dapat dijamin objektivitasnya.

Pada PT. Nippon Paint Kediri pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan tidak dilakukan secara formal, seperti menggunakan formulir penilaian tertulis yang disertai dengan bobot penilaian dan standar penilaian. Pada pelaksanaan penilaian prestasi kerja juga tidak diinformasikan kepada karyawan, sehingga karyawan kurang paham dengan penilaian yang dilakukan perusahaan. Semua itu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya supaya lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan ini memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mengerti bahwa penilaian prestasi kerja penting perannya dalam mendorong motivasi dan loyalitas karyawan. Apabila kinerja karyawan sudah baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat, sehingga akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara langsung. (2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. (3) Mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan atau *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis pada data yang sama, sedangkan pada tingkat eksplanasi atau penjelasan, penelitian yang digunakan adalah asosiatif, menurut Sugiono (2004) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih”. Bentuk hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah kasual (2004) mendefinisikan hubungan kasual sebagai “hubungan sebab akibat”.

Metode Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan adalah dengan menyebarkan angket atau kuesioner. Ibnu, dkk (2003) kuesioner atau angket adalah “suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan mengenai suatu bidang”. Kuesioner yang digunakan adalah jenis kuesioner tertutup dimana pertanyaan sudah disediakan jawabannya.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan “jumlah keseluruhan yang akan diteliti” Istijanto (2005), populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nippon Paint Kediri. Adapun rekapitulasi jumlah karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Gudang	1
3	Kepala Administrasi	1
4	Supervisor Salesman	0
5	Driver	6
6	Personal Gudang	6
7	Technical	2
8	Administrasi	4
9	Salesman	16
10	Head Trainer	4
11	SPG	79
12	SPB	20
Jumlah		140

Sumber: PT. Nippon Paint Kediri

Sugiono (2004) berpendapat bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Istianto (2005) mendefinisikan bahwa sampel sebagai bagian yang diambil dari populasi. Berdasarkan dari beberapa pendapat maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian kelompok atau sub kelompok yang mewakili populasi yang digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi (Achmad Sani dan Vivin Maharani, 2013). Menurut Cooper dan Schindler (dalam Achmad Sani dan Vivin Maharani, 2013) *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dimana setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel dan sampel diambil dengan menggunakan tabel/generator angka. Dengan pertimbangan efisiensi dan efektifitas kerja, maka peneliti menetapkan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dari 140 populasi yang ada di PT. Nippon Paint Kediri, yaitu 50 orang untuk jumlah respondennya.

Peubah dan Pengukuran

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas, satu variabel interverning dan satu variabel terikat yang dijabarkan sebagai berikut: (1) Kompensasi (variabel bebas) adalah merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atau kerja mereka, dideskripsikan Veithzal Rivai, Mansyur Ramli, Thoby Mutis dan Willy Arafah (2015) (1). Kompensasi finansial meliputi: (a). Langsung (gaji, upah, bonus, komisi) (b). Tidak langsung (Liburan, Asuransi) 2. Kompensasi non *finansial* meliputi pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Prestasi kerja karyawan (variabel interverning) adalah suatu proses yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai ataupun mengevaluasi pekerjaan seorang karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan optimal. Menurut Edwin Flippo (dalam Danang Sunyoto, 2015) prestasi kerja meliputi: (1) Mutu Kerja (2) Kualitas Kerja (3) Ketangguhan, dan (4) Sikap.

Kinerja karyawan (variabel terikat) adalah output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (dalam Maziah, 2016) indikatornya meliputi: (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Tanggung jawab (4) Inisiatif (5) Kerjasama, dan (6) Ketaatan.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan dalam pengukuran adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok organisasi mengenai fenomena sosial, melalui skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian variabel indikator dijadikan titik tolak penyusunan item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

Menurut Sugiono (2015) skala likert menggunakan ukuran ordinal karena dapat membuat rengking, adapun jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban: sangat setuju dengan skor (5), setuju dengan skor (4), ragu-ragu/netral dengan skor (3), tidak setuju dengan skor (2) dan sangat tidak setuju dengan skor (1).

TEKNIK ANALISIS DATA

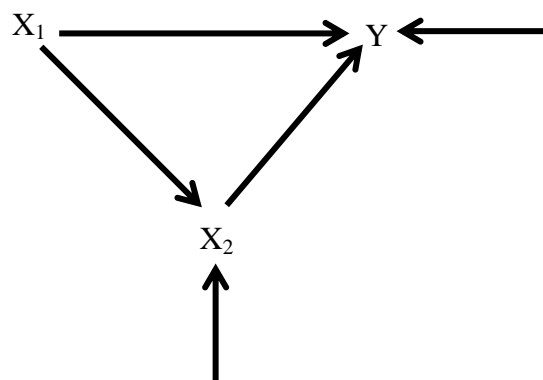
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan jenis analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sugiono (2004) yang dimaksud dengan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) merupakan sebuah metode analisis statistik yang memungkinkan dalam memberi suatu tafsiran atau interpretasi kuantitatif bagi hubungan dari sejumlah variabel dalam model. Tujuan dari analisis jalur ini adalah menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung diantara sejumlah variabel. Menurut Sugiyono (2004) analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini menggunakan korelasi dan regresi (*Multiple regressions*).

Retherford dalam Sarwono (2007) mengungkapkan "analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung". Adapun langkah-langkah dalam menganalisis adalah sebagai berikut:

Menentukan model hubungan lintas antara sejumlah variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan konsep dan teori yang telah dikemukakan.



Gambar 1. Diagram lintas variabel bebas ke variabel terikat

Keterangan:

- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Prestasi kerja karyawan
- Y : Kinerja karyawan

Model tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan sebagai berikut:

$$X_2 = X_1\beta_1 + e_2$$

$$Y = X_1\beta_1 + X_2\beta_2 + e_2$$

Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur terdiri dari:

Dalam sebuah analisis jalur, hubungan antara variabel adalah linier dan aditif. (a) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu sistem kausal ke satu arah (b) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (pengukuran instrumen valid dan reliabel) dan (c) Model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan konsep dan teori yang relevan.

Panduan parameter atau perhitungan koefisien lintas yang dilakukan dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*), dimana didalam software SPSS dihitung melalui analisis regresi yang dilakukan pada masing-masing persamaan secara parsial. Perhitungan koefisien lintas dari diagram lintas pada uraian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Untuk anak panah bolak balik, koefisiennya \longleftrightarrow merupakan koefisien korelasi (r) (b) Untuk anak panah satu arah, digunakan \longrightarrow perhitungan regresi variabel yang dibakukan secara parsial. Metode yang digunakan adalah OLS (*Ordinary Least Square*) yaitu metode kuadrat terkecil biasa sehingga akan diperoleh koefisien lintas.

Pemeriksaan validitas model.

Validitas model tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi-asumsi yang melandasi analisis jalur. Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis jalur, yaitu:

Koefisien determinasi total

$$R_m^2 = 1 - Pe_1^2 Pe_2^2 \dots Pe_i^2$$

Interpretasi terhadap R_m^2 adalah sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

Theory Trimming

Uji validitas koefisien jalur (*Path*) pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai P dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel yang dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori trimming maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empiris.

Melakukan interpretasi hasil analisis.

Dalam interpretasi hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut: (1) interpretasi koefisien determinasi total dan lintas pengaruh yang signifikan. (2) menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal kevariabelan endogen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau ke valid suatu instrumen. Cara menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Arikunto (2002) validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”.

Uji Validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P value*) > 0,05 maka tidak terjadi hubungan yang signifikan, dan apabila (*P value*) < 0,05 maka terjadi hubungan yang signifikan. Adapun hasil analisis menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Validitas Instrumen

Variabel	No	Nilai korelasi (pearson corellation)	Probabilitas korelasi sig.(2-tailed)	Kesimpulan
Kompensasi (X₁)	1	0,794	0,000	Valid
	2	0,880	0,000	Valid
	3	0,843	0,000	Valid
	4	0,686	0,000	Valid
	5	0,827	0,000	Valid
	6	0,700	0,000	Valid
Prestasi kerja karyawan (X₂)	7	0,445	0,001	Valid
	8	0,627	0,000	Valid
	9	0,591	0,000	Valid
	10	0,569	0,000	Valid
	11	0,457	0,001	Valid
	12	0,428	0,002	Valid
	13	0,468	0,001	Valid
	14	0,457	0,001	Valid
	15	0,647	0,000	Valid
	16	0,617	0,000	Valid
Kinerja karyawan (Y)	17	0,654	0,000	Valid
	18	0,779	0,000	Valid
	19	0,724	0,000	Valid
	20	0,662	0,000	Valid
	21	0,612	0,000	Valid
	22	0,574	0,000	Valid
	23	0,628	0,000	Valid
	24	0,700	0,000	Valid
	25	0,614	0,000	Valid
	26	0,474	0,001	Valid

Selanjutnya hasil perhitungan reliabilitas instrumen melalui *SPSS 16.00 for windows*, adapun hasil uji reliabilitas instrumen yang diperoleh dicantumkan pada tabel hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
X ₁	Kompensasi	0,796	6	Reliabel
X ₂	Prestasi kerja karyawan	0,728	10	Reliabel
(Y)	Kinerja karyawan	0,841	10	Reliabel

Sumber: Data yang telah diolah

Dalam Arikunto (2002) “reliabel merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Sugiono (2004) “Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengujian reliabilitas instrumen yang dimaksud untuk menguji keandalan suatu instrumen dalam mengukur suatu variabel yang sama dengan hasil yang tidak berubah. Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak adalah $\alpha \geq 0.6$.

Persamaan Jalur (*path*)

Persamaan jalur yang menyatakan pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$X_2 = X_1 \beta_1 + e_1$$

Analisis regresi persamaan diatas tercantum pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi I (Pengaruh X₁ terhadap X₂)

Variabel	Koefisien Beta Terstandar	T	Signifikansi	
Konstanta	-	7,857	0,000	
X ₁	0,410	3,110	0,003	
Variabel terikat X ₂				
Model summary				
R	R square (R ²)	Adjusted R Square	F	Sig. F
0,410	0,168	0,150	9,675	0,003

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,168} = \sqrt{0,832} = 0,912$$

Variabel kompensasi mempunyai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari alpha 0,05 atau 5%, hasil tersebut berarti ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, besaran pengaruh tersebut sebesar 41% ($\beta = 0,410$) dan sisanya 59% prestasi kerja karyawan dipengaruhi variabel dan faktor lain diluar penelitian/model ini.

Dari uraian hasil analisis pengaruh variabel kopenasi terhadap prestasi kerja karyawan secara langsung tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$X_2 = 0,410 X_1 + 0,912$$

Persamaan jalur yang menyatakan pengaruh kompensasi dan prestasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Analisis persamaan regresi diatas tercantum pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi II (Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)

Variabel	Koefisien Beta Terstandar	T	Signifikansi	
X_1	0,561	5,598	0,000	
X_2	0,358	3,576	0,001	
Variabel terikat Y				
Model summary				
R	R square (R^2)	Adjusted R Square	F	Sig. F
0,779	0,607	0,591	36,355	0,000

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,607} = \sqrt{0,393} = 0,627$$

Sumber: data diolah

Dari tabel 5 menunjukkan nilai F sebesar 36,355 dengan nilai signifikansi 0,000, nilai signifikansi $< 0,05$ berarti signifikan, oleh sebabitu pengujian secara individual dapat dilakukan. Pada model regresi yang II ini dapat diketahuibahwa pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 60% ($R^2 = 0,607$) dan sisanya 40% Y dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain diluar penelitian/model ini.

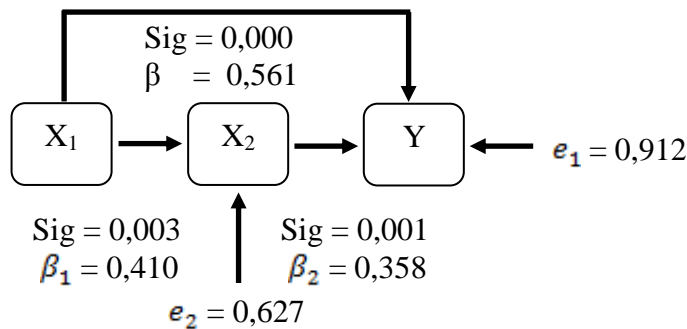
Berdasarkan hasil regresi II tersebut, diketahui pengaruh dari masing-masing variabel (X_1 dan X_2) terhadap Y. Variabel X_1 memiliki signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 berarti variabel X_1 ini

berpengaruh terhadap variabel Y, nilai beta terstandarisasi variabel X_1 sebesar 0,561 hal ini berarti variabel X_1 mempunyai pengaruh terhadap Y sebesar 56% sedangkan sisanya 44% variabel Y dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain diluar penelitian ini/model ini. Sedangkan variabel X_2 mempunyai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari alpha 0,05 berarti variabel X_2 mempunyai pengaruh terhadap variabel Y sebesar 0,358 atau 35% sedangkan sisanya 65% variabel Y dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain diluar penelitian/model ini.

Dari uraian dan hasil pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara langsung, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,561X_1 + 0,358X_2 + 0,627$$

Setelah menghitung pengaruh secara langsung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat digambar model hubungan jalur sebagai berikut ini:



Gambar 2: Diagram Lintas Jalur Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat melalui Variabel Intervening

Keterangan :

- X_1 : Kompensasi
- X_2 : Prestasi kerja karyawan
- Y : Kinerja Karyawan
- e_1 : Error 1
- e_2 : Error 2

Pengaruh variabel error sudah dihitung dengan rincian sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,168} = \sqrt{0,832} = 0,912$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,607} = \sqrt{0,393} = 0,627$$

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model berikut dengan:

$$Rm^2 = 1 - Pe^2 \cdot Pe^2 \dots Pe^2$$

$$Rm^2 = 1 - 0,912 \times 0,627$$

$$= 0,428$$

Interprestasi terhadap Rm^2 adalah sama seperti interprestasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi, dari hasil perhitungan Rm^2 tersebut diketahui bahwapengaruh total yang diberikan dalam penelitian ini sebesar: 42,8%

Pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening seperti model diatas diperoleh melalui perkalian nilai pengaruh secara langsung (koefisien beta terstanriasi) pada masing-masing persamaan tersebut. Sehingga untuk mengetahui pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung } (X_1 - Y) &= \beta_1 \times \beta_2 \\ &= 0,410 \times 0,358 \\ &= 0,147 \end{aligned}$$

Berikut ini kesimpulan dari pengaruh langsung dan tidak langsung dan total dari jalur penelitian:

Tabel 6. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Pengaruh Jalur Penelitian

No	Jalur	Pengaruh			Hipotesis	Ket
		Langsung	Tidak langsung	Total		
1.	$X_1 \rightarrow X_2$	0,410	-	0,410	$H_1 (+)$	Diterima
2.	$X_1 \rightarrow Y$	0,561	-	0,561	$H_2 (+)$	Diterima
3.	$X_2 \rightarrow Y$	0,358	-	0,358	$H_3 (+)$	Diterima
4.	$X_1 \rightarrow Y$		Melalui X_2			
		0,561	0,147	0,708	$H_4 (+)$	Diterima

KESIMPULAN

Kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (X_2) sebesar 0,410 (2) Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,561 (3) Terdapat langsung yang signifikan antara prestasi kerja karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,358 dan (4) Terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui prestasi kerja karyawan (X_2) sebesar 0,708.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani (2013), *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data)*, Malang: UIN-Maliki Press (Anggota IKAPI)

- Arikunto, s. 2002. *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Edisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Ibnu, Suhadi, DKK. 2003. *Metodologi penelitian*. Malang: UM Press
Bekerjasama dengan lembaga penelitian Universitas Negeri Malang.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Granmedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Maziah. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*. [Online]. Tersedia: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/1320/1/Maziah2>, diakses pada 1 Desember 2017.
- Rismansyah. (2012). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Empat Serangkai Palembang*. Dalam Indonesian Publication Index [Online], vol 9 (3), 16 halaman. Tersedia: <http://id.portalgaruda.org/> [9 November 2017]
- Rivai Zainal, Veithzal, dkk (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian bisnis*. Bandung: Alfabta
- _____, (2015) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry(2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sunyoto, Danang (2015), *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- _____, (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner Alat Statistik, dan contoh Riset)*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suparyadi(2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- _____, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sarwono, Jonatan, 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V. Andy Offset