



Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Ridhon MB Simangunsong¹, Artha Lumban Tobing², Nalom Siagian³

^{1,3}Dosen Prodi Adm. Bisnis Fisipol UHN Medan

²Dosen Prodi Adm. Publik Fisipol UHN Medan

E-mail: ridhon.manguns@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2021-11-20 Revised: 2021-12-15 Published: 2022-01-04 Keywords: <i>Direct Compensation; Indirect Compensation; Work Performance.</i>	The purpose of this study was to determine whether there is an effect on work performance compensation at PT. Rayateh Utama Medan by using a quantitative approach. Researchers took the entire population of employees at PT. Rayateh Utama Medan found 52 people (saturated sample), all of the indicators and instruments were developed as a starting point for compiling instrument items which could be in the form of questions or statements. In conducting research on the variables to be tested, each answer will be given a score. Before analyzing the data, the Validity and Reliability Test was first carried out. The results of this study are that there is a positive and significant effect between Direct Compensation and Indirect Compensation on work performance with $t > (12.878 > 3.23)$. While the t-test for the variable x_1 obtained a value of $t > (4.107 > 2.009)$ for the variable $x_2 > (2.689 > 2.009)$. For the Determination Test (R^2), it is explained that the variables of Direct Compensation and Indirect Compensation are 34.5% and 65.5% are explained by other independent variables. Can guarantee that there is a positive and significant effect of compensation (direct compensation and indirect compensation) on work performance. For that it is recommended to PT. Rayateh Utama Medan to pay compensation consisting of direct compensation and indirect compensation to improve work performance.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2021-11-20 Direvisi: 2021-12-15 Dipublikasi: 2022-01-04 Kata kunci: <i>Kompensasi Langsung; Kompensasi Tidak Langsung; Prestasi Kerja.</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Rayateh Utama Medan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti mengambil seluruh populasi karyawan di PT. Rayateh Utama Medan berjumlah 52 orang (sampel jenuh), keseluruhan dari indikator dan instrument yang dikembangkan digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun butir-butir instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel yang akan diuji, setiap jawaban akan diberikan skor. Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap prestasi kerja dengan $t > (12.878 > 3.23)$. Sedangkan uji t, untuk variabel x_1 diperoleh nilai $t > (4,107 > 2,009)$ untuk variabel $x_2 > (2,689 > 2,009)$. Untuk Uji Determinasi (R^2) dijelaskan bahwa variabel Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung sebesar 34,5% dan 65,5% dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) terhadap prestasi kerja. Untuk itu disarankan kepada PT. Rayateh Utama Medan agar memperhatikan kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung untuk meningkatkan prestasi kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan/pegawai tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusa-

haan dengan karyawan sehingga tidak menimbulkan dampak perubahan negatif dalam mencapai tujuan perusahaan bersama. Dalam sebuah organisasi dan perusahaan masalah-masalah sumber daya manusia sudah menjadi masalah yang sering dihadapi, bahkan masalah yang bersumber dari dalam perusahaan sangat berpengaruh signifikan terhadap kehidupan masyarakat yang menimbulkan konsep tentang

sumber daya manusia dan status perusahaan tersebut di mana perusahaan tersebut berada.

Sebuah perusahaan atau organisasi tentunya menghasilkan produk dan jasa agar tercapainya produktivitas yang maksimal dan sesuai target. Dalam proses aktivitas tersebut asset yang sangat dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang berperan dalam kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya fisik berperan dalam menentukan semua kegiatan yang ada di perusahaan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan kinerja pegawai atau karyawan. Kinerja adalah sejauh mana hasil dari pelaksanaan rencana yang telah disusun. Salah satu cara untuk mengukur sejauh mana tingkat kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan instansi maupun kebutuhan pegawai. Dengan adanya kompensasi, pegawai dapat merasakan adanya suatu ikatan dengan instansi tempatnya bekerja. Selain kompensasi, instansi biasa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi pegawai.

PT. Rayateh Utama Medan merupakan salah satu perusahaan yang menjalankan usaha dalam bidang pemasangan Tower (Contractor Tower). Dalam melakukan pekerjaannya, Karyawan PT. Rayateh Utama Medan dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya tepat waktu. Dengan demikian diharapkan kegiatan operasional pegawai berjalan dengan lancar dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu dibutuhkan pegawai yang dapat memiliki semangat kerja yang tinggi, hal ini dapat terwujud apabila pegawai memiliki kepuasan kerja pegawai yang tinggi, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Melalui observasi lapangan dan wawancara pegawai pada PT. Rayateh Utama Medan, peneliti melihat bahwa pemberian kompensasi telah dilaksanakan, tetapi realitanya masih banyak para karyawan yang mengeluhkan kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, insentif dan bonus yang diterima dinilai belum cukup untuk mensejahterahkan pegawai. Sebaliknya kompensasi tidak langsung berupa penghargaan, tunjangan, pelatihan dan pengembangan yang diterima pegawai dinilai sudah cukup baik. Masalah dalam kompensasi langsung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Jenis Kompensasi Yang Tidak Sesuai Dengan Realita

No	Jenis kompensasi	Perjanjian	Realita
1	Gaji	4.000.000/bulan	3.000.000/bulan
2	Upah lembur	20.000/jam	15.000/jam
3	Insentif	1.000.000/tower	800.000/tower
4	THR	6.000.000	5.500.000

Sumber : PT. Rayateh Utama Medan

Dalam hal ini juga perlu diperhatikan faktor-faktor yang lain seperti kepribadian, kehidupan emosional karyawan, faktor lingkungan dan kehidupan sosial. Kemauan serta komunikasi akan mengarahkan seorang manajer Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penetapan dan pengembangan diri karyawan sehingga tercapai efektivitas sumber daya manusia. Kreativitas dan prestasi kerja karyawan dipadukan secara seimbang dan dijadikan menjadi satu kekuatan kerja yang ampuh. Jika prestasi kerja karyawan rendah maka prestasi kerja perusahaan juga buruk, dan sebaliknya, jika prestasi kerja karyawan cukup tinggi maka prestasi kerja perusahaan secara keseluruhan juga akan baik. Organisasi yang berprestasi akan lebih mampu bertahan hidup di tengah-tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah ada Pengaruh kompensasi langsung terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rayateh Utama Medan, (2) Apakah ada Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rayateh Utama Medan dan (3) Apakah ada pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rayateh Utama Medan.

II. METODE PENELITIAN

PT. Rayateh Utama adalah salah satu perusahaan nasional Indonesia yang memiliki bisnis inti di Infrastruktur di Situs Akuisisi (Sitac), Civil Mechanical Electrical (CME) dan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), Kontraktor Umum & Pemasok (GCS), khususnya dalam pembangunan Integrasi Sistem Teknologi Informasi dan Telekomunikasi. Tempat atau lokasi penelitian ialah di Perusahaan PT. Rayateh Utama Medan. Adapun Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar

pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rayateh Utama Medan yang berjumlah 52 orang. Peneliti mengambil seluruh populasi karyawan yang ada di PT. Rayateh Utama Medan berjumlah 52 orang (*sampel jenuh*). Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *SRS (Simple Random Sampling)*, yaitu pengambilan sampel secara sengaja berdasarkan tujuan si peneliti atas objek penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini khususnya data primer dengan menggunakan skala pengukuran yaitu *Skala Likert* sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, berikut disajikan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 Diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima H_1 Ditolak

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-

sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

PT. Rayateh Utama Medan didirikan berdasarkan akte pendirian Perseroan Terbatas No. 47 tanggal 24 Desember 1986, oleh Agoes Salim, SH notaris di Medan yang mana kemudian dirubah dengan akte No. 24 tanggal 25 Januari 1988 oleh notaris yang sama. Akte perseroan terakhir di rubah dengan berita acara rapat No. 105 tanggal 15 Oktober 2003 oleh Risna Rahmi Arfa, SH notaris di Medan. Akte perseroan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Republik Indonesia No : C - 0970.HT.01.04.TH.2006 tanggal 3 April 2006, responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang yang merupakan karyawan pada Dinas PT. Rayateh Utama Medan, pengambilan Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode SRS (Simple Random Sampling). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 52 karyawan pada PT. Rayateh Utama Medan. Maka dalam penyebaran koesioner didapat sebuah gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jabatan, usia, dan pendidikan.

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	20-29	24	46,15%
2	30-39	25	48,07%
3	40-49	2	3,84%
4	50-59	1	1,92%
Jumlah		52	100%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berumur antara 20-29 tahun sebanyak 24 orang (46,15%), kemudian usia responden 30-39 tahun sebanyak 25 orang (48,07%). Lalu usia responden 40-49 tahun sebanyak 2 orang (3,84%) dan umur responden 50-59 tahun sebanyak 1 orang (1,92%) Berdasarkan karakteristik usia responden tersebut mengindikasikan bahwa responden yang paling banyak bekerja adalah responden yang berusia 30-39 tahun. Hal ini dikarenakan pada umumnya di usia tersebut orang-orang telah siap untuk memasuki dunia kerja dan telah memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan sesuai dengan yang dilamarnya.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA Sederajat	30	57,69%
2	DIII	6	11,53%
3	S1	16	30,76%
Jumlah		52	100%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Pada Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan SLTA Sederajat berjumlah 30 orang (57,69%), kemudian DIII berjumlah 6 orang (11,53%), kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 16 orang (30,76%). Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden tersebut dapat diidentifikasi bahwa responden yang paling banyak bekerja berdasarkan tingkat pendidikannya adalah responden yang berpendidikan SLTA Sederajat. Hal ini dikarenakan untuk pekerja lapangan atau sebagai karyawan lapangan cukup tamatan SLTA Sederajat.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Untuk

sampel sebanyak 52 orang, yaitu 0,278. Dan mempunyai nilai probabilitas kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung baik Uji validitas adalah valid untuk pengujian selanjutnya, berdasarkan data hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel mempunyai koefisien Alpha 0,808 dimana lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pernyataan untuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dinyatakan Reliabel.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistic dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS versi 21. Hasil pengolahan data dengan SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,789	10,255		2,125	,039
1 Kompensasi Langsung	,458	,112	,492	4,107	,000
Kompensasi Tidak Langsung	,483	,286	,202	2,689	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.3 diatas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,789 + 0,458x_1 + 0,483x_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta adalah 21,789 Artinya perubahan Prestasi Kerja (Y) pada saat semua variabel bebasnya nol (0) adalah 21,789.
- Koefisien regresi variabel x1 (Kompensasi Langsung) bernilai positif dan memiliki nilai koefisien 0,458. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi Langsung terhadap Prestasi Kerja.
- Koefisien regresi variabel x2 (Kompensasi Tidak Langsung) bernilai

positif dan memiliki nilai koefisien 0,483. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi Tidak langsung terhadap Prestasi kerja.

b) Uji Parsial (Uji T)

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas (X) secara parsial (secara individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t. besarnya t_{tabel} adalah 2,009 pada signifikansi 5% dua pihak (two tail):

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	21,789	10,255			2,125	,039
1 Kompensasi Langsung	,458	,112	,492		4,107	,000
Kompensasi Tidak Langsung	,483	,286	,202		2,689	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

1) Uji hipotesis untuk Variabel Kompensasi Langsung

Uji hipotesis untuk variabel Kompensasi Langsung (x1) terhadap Prestasi Kerja, dapat dijelaskan dengan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_{0-0} : = 0$ (tidak ada pengaruh antara x1 terhadap Y)
 $H_{0-1} : > 0$ (ada pengaruh antara x1 terhadap Y)
2. Level of confidence = 95% dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$
3. Daerah kritis ($t_{tabel} = 2,009$)
($t_{hitung} \times 1 = 4,107$)

Oleh karena $t_{hitung}(4,107) > t_{tabel}(2,009)$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang nyata antara variabel Kompensasi Langsung dengan Prestasi Kerja dan menunjukkan x1 berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, berdasarkan teori, dijelaskan bahwa Kompensasi Langsung merupakan bagian dari Kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi merupakan Semua pendapatan yang diharapkan dan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Secara logika apabila tingkat kompensasi meningkat, maka tingkat prestasi kerja karyawan akan meningkat. Hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka dapatkan sesuai dengan harapannya.

Apabila kita melakukan analisis berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada tabel diatas kita dapat melihat pengaruh kompensasi langsung dengan memerhatikan nilai t_{hitung} dan tingkat signifikansi dari variabel tersebut, berdasarkan tabel diatas t_{hitung} untuk variabel Kompensasi langsung sebesar 4,107. Untuk mengetahui pengaruh variabel ini dengan menggunakan t_{hitung} , maka kita harus membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel tersebut punya pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} , maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut : $df = 52 - 2 = 50$. Jadi dapat kita lihat pada tabel t pada $df : 50$ berdasarkan tabel, nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,009, perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} , yakni $4,107 > 2,009$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi langsung memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitupula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat

dikatakan bahwa tingkat signifikansi variabel kompensasi langsung berada di bawah standar, artinya variabel ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa benar kompensasi langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Uji Hipotesis untuk Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Uji hipotesis untuk variabel kompensasi tidak langsung (x_2) terhadap prestasi kerja, dapat dijelaskan dengan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_{1-0} : = 0$ (tidak ada pengaruh antara x_2 terhadap Y)
 $H_{1-1} : > 0$ (ada pengaruh antara x_2 terhadap Y)
2. Level of confidence = 95% dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$
3. Daerah kritis ($t_{tabel} = 2,009$)
($t_{hitung} x_2 = 2,689$)

Oleh karena $t_{hitung}(2,689) > t_{tabel}(2,009)$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang nyata antara variabel komunikasi tidak langsung dengan prestasi kerja dan menunjukkan x_2 berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, berdasarkan teori, dijelaskan bahwa kompensasi tidak langsung merupakan bagian dari kompensasi. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Secara logika apabila kompensasi tidak langsung meningkat, maka tingkat prestasi kerja akan meningkat. Hal ini terjadi karena karyawan merasa bahwa kompensasi secara tidak langsung yang mereka terima sesuai dengan harapannya, apabila kita melakukan analisis berdasarkan

hasil penelitian yang terdapat pada tabel di atas Kita dapat melihat pengaruh kompensasi tidak langsung dengan memerhatikan nilai t_{hitung} dan tingkat signifikansi dari variabel tersebut.

Berdasarkan tabel di atas t_{hitung} untuk variabel kompensasi tidak langsung sebesar 2,689. Untuk mengetahui pengaruh variabel ini dengan menggunakan t_{hitung} , maka kita harus membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel tersebut punya pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai t tabel, maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut : $df = 52 - 2 = 50$. Jadi dapat kita lihat pada tabel t pada df 50: berdasarkan tabel, nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,009, perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} , yakni $2,689 > 2,009$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada di bawah atau lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat signifikansi variabel kompensasi tidak langsung berada di bawah standar, artinya variabel ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa benar kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

c) Uji F (Simultan)

Untuk menunjukkan apakah semua variabel Kompensasi yang terdiri dari Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama

terhadap variabel Prestasi Kerja digunakan Uji F, dalam melakukan uji F, dengan membandingkan F hitung > F tabel Berikut ini tabel yang menunjukkan hasil uji F.

Tabel 6. Hasil Uji F yang dilakukan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,775	2	151,888	12,878	,000 ^b
	Residual	577,917	49	11,794		
	Total	881,692	51			

a. Dependent Variable: prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi tidak langsung, Kompensasi langsung

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa besarnya f_{hitung} sebesar 12,878 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sementara nilai f_{tabel} sebesar 3,23 (dari perhitungan $df_1 = k = 2$, $df_2 = N - k = 52 - 3 = 49$ diperoleh f_{tabel} 3,23). Ini berarti ($f_{hitung} > f_{tabel}$) 12,878 > 3,23 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Kompensasi yang terdiri dari Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja, berdasarkan Hasil Uji F maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel Prestasi kerja pada PT. Rayateh Utama Medan.

d) Koefisien Determinasi

Berikut disajikan data hasil analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,345	,318	3,434

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil estimasi diperoleh koefisien determinasi yang telah disesuaikan R Square sebesar 0,345. Dengan demikian variasi Kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Langsung (x1), variabel Kompensasi Tidak Langsung(x2), sebesar 34,5%. Sedangkan sisanya 65,5% diterangkan

oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya disiplin, pengawasan, perencanaan, dan pelatihan, dan lain-lain.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa dua variabel independen yaitu variabel kompensasi langsung (x1), dan variabel kompensasi tidak langsung (x2), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Rayateh Utama Medan. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi Langsung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi langsung terhadap prestasi kerja dalam menggunakan layanan jasa kontraktor PT. Rayateh Utama Medan. Variabel kompensasi langsung menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja, berdasarkan hasil data uji Validitas terhadap variabel kompensasi langsung menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 52 orang, yaitu 0,268. Dan mempunyai nilai probabilitas kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk Kompensasi Langsung adalah valid untuk pengujian selanjutnya

Berdasarkan hasil data uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel mempunyai koefisien Alpha 0,808 dimana lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pernyataan untuk kompensasi langsung dinyatakan Reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda memiliki koefisien regresi variabel x1 (Kompensasi Langsung) bernilai positif dan memiliki nilai koefisien 0,458. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara

Kompensasi Langsung terhadap Prestasi Kerja.

Hasil data uji parsial (T) menunjukkan bahwa nilai kompensasi langsung memiliki t_{hitung} variabel adalah sebesar 4.107 dan t_{tabel} 2.009. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga $H_{0-1} = 0$, ditolak, artinya kompensasi langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Kompensasi langsung karyawan PT. Rayateh Utama Medan telah sesuai dengan yang di inginkan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan. Dengan adanya kompensasi langsung karyawan PT. Rayateh Utama Medan yang sesuai, maka tercipta suatu kemampuan dalam pembangunan Integrasi Sistem Teknologi Informasi dan Telekomunikasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja dalam menggunakan layanan jasa pembangunan PT. Rayateh Utama Medan. Variabel kompensasi tidak langsung menjadi variabel yang berpengaruh terbesar kedua terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil data uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 52 orang, yaitu 0,278. Dan mempunyai nilai probabilitas kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk Kompensasi Tidak Langsung adalah valid untuk pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil data uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel mempunyai koefisien Alpha 0,653 dimana lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pernyataan untuk kompensasi tidak langsung dinyatakan Reliabel.

Berdasarkan perhitungan uji regresi linear berganda terhadap variabel kompensasi tidak langsung, koefisien regresi variabel x2 (Kompensasi Tidak Langsung) bernilai positif dan memiliki

nilai koefisien 0,483. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi Tidak langsung terhadap Prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji parsial (T) memiliki $t_{hitung}(2,689) > t_{tabel}(2,009)$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang nyata antara variabel komunikasi tidak langsung dengan prestasi kerja dan menunjukkan x2 berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan PT. Rayateh Utama Medan memiliki kepuasan terhadap kompensasi tidak langsung karena dianggap sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan upah yang diberikan setiap karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Rayateh Utama Medan, peneliti mengambil keputusan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi yang terdiri dari variabel kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja pada PT. Rayateh Utma Medan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT. Rayateh Utama Medan sebesar $Y = 21,789 + 0,458x_1 + 0,483x_2$. Koefisien regresi variabel x1 (Kompensasi Langsung) bernilai positif dan memiliki nilai koefisien 0,458. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi Langsung terhadap Prestasi Kerja.
2. Variabel Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Rayateh Utama Medan sebesar $Y = 21,789 + 0,458x_1 + 0,483x_2$. Koefisien regresi variabel x2 (Kompensasi Tidak Langsung) bernilai positif dan memiliki nilai koefisien 0,483. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompensasi Tidak langsung terhadap Prestasi kerja.
3. Variabel Kompensasi yang terdiri dari variabel Kompensasi Langsung (x1), dan variabel Kompensasi Tidak Langsung (x2), berpengaruh positif secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Rayateh Utama

Medan sebesar besarnya f_{hitung} sebesar 12,878 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sementara nilai f_{tabel} sebesar 3,23. artinya bahwa Kompensasi yang terdiri dari Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil dan pembahasan penelitian ini adalah:

1. PT.Rayateh Utama Medan disarankan untuk terus menjaga dan mempertahankan dimensi Kompensasi Langsung. Karna Kompensasi Langsung merupakan variabel yang paling besar mempengaruhi Prestasi Kerja.
2. PT. Rayateh Utama Medan disarankan agar terus memperhatikan dan meningkatkan dimensi Kompensasi Tidak Langsung. Karena Kompensasi tidak Langsung merupakan variabel kedua yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. PT. Rayateh Utama Medan disarankan agar terus memperhatikan dimensi Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung karena kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasis kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imansyah, M. N., & Asmedy, A. (2021). Akselerasi covid-19 pada proses pembelajaran di era pendidikan 4.0. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 279-284.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Kompensasi*. : Jakarta: PT.Raja GrafindoPersada.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira Hie, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.Cetakan ke-10, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Enam. Edisi Pertama..Jakarta:Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja* .Edisi Keempat. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.