



PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MANDIRI GRAFIKA INDONESIA

Juni Iswanto¹, M. Wiji Purnomo²

¹Institut Agama Islam Pangeran Diponegoro Nganjuk

²Institut Agama Islam Pangeran Diponegoro Nganjuk

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 45 Mataram

E-mail: juniiswanto14@gmail.com

muhwijipurnomo@gmail.com

Received:

Revised:

Accepted:

ABSTRAK

Seiring dengan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam aspek kehidupan masyarakat, maka setiap organisasi pemerintah daerah diharapkan mampu merespon secara cepat tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks, untuk pelayanan publik. CV. Mandiri Grafika Indonesia sebagai salah satu CV yang berhubungan langsung dengan pelayanan pada masyarakat, dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Penelitian ini memusatkan perhatian hanya pada faktor kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Grafika Indonesia. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Mandiri Grafika Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan menelaah secara mendetail tentang latar belakang. Jenis Data yang digunakan adalah Data Kualitatif. Untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesa yang diajukan, maka digunakan alat :Pengukuran Jawaban Quisioner Responden dan Analisa Statistik. Dari hasil penelitian ini menunjukkan tiap kenaikan maupun penurunan Kompensasi Finansial akan diimbangi dengan kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan. hubungan variabel independen Kompensasi Finansial mempunyai hubungan sedang dan positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja CV. Mandiri Grafika Indonesia

Kata kunci: Kompensasi; Kinerja; Upah, karyawan



PENDAHULUAN

Seiring dengan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam aspek kehidupan masyarakat, maka setiap organisasi pemerintah daerah diharapkan mampu merespon secara cepat tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks, untuk pelayanan publik. Adanya tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks tersebut, maka seluruh jajaran aparatur pemerintah harus memiliki komitmen dan loyalitas yang sama dan kuat untuk memenuhi seluruh aspek pelayanan publik dengan merubah sikap dan perilaku, serta penataan system pelayanan yang efektif dan efisien, sehingga aparatur pemerintah secara optimal dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Secara teoritis dan empiris, keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam menjalankan fungsinya merupakan kontribusi langsung dari perilaku pegawainya, oleh karena itu pegawai yang bekerja pada pemerintah harus dikembangkan sebaiknya, melalui peningkatan kompetensinya, sehingga setiap aparatur pemerintah profesional dalam menjalankan tugasnya.

Untuk meningkatkan profesionalisme minimal ada tiga nilai yang harus dikembangkan, yaitu :¹⁾ Pertama, tugas dan peranan aparatur harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum. Kedua, profesionalisme aparatur harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi profesional bukan bersifat patrimonial. Ketiga, memegang teguh prinsip *the right man on the right place*. Pengelolaan SDM secara profesional sangat penting, agar didalam organisasi terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, wujud keseimbangan merupakan kunci utama organisasi untuk dapat berkembang secara produktif. Melalui pengelolaan manajemen SDM secara profesional tersebut, tentunya di harapkan pegawai yang ada dalam organisasi dapat bekerja secara produktif.

Mengingat besarnya peranan SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dapat dilihat dengan jelas fungsi personalia merupakan salah satu fungsi yang penting karena manusia merupakan faktor penggerak, yaitu faktor produksi yang dilakukan dan teknologi yang dipergunakan, unsur sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Jadi masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang penting yang harus selalu diperhatikan dalam menjaga kelancaran jalannya proses produksi suatu perusahaan.

Ada beberapa cara dan pendekatan untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik. Salah satunya adalah dengan memberi motivasi pada pegawai, pemberian motivasi menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara lain yang lazim dilaksanakan memberikan kebijaksanaan kompensasi finansial yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya.

Kompensasi finansial pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu kompensasi finansial harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Adapun tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha, dan pegawai itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pegawai dapat dipenuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan.

¹⁾ Rasyid, Ryaas, *Kejadian Awal Birokrasi Pemerintahan Orde Baru*, Penerbit Yasir Watampone, Jakarta, 1999, Halaman 15.

Kebijaksanaan yang adil dan layak dapat dilakukan misalnya dengan memberikan jumlah kompensasi finansial yang cukup sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Kebijakan kompensasi finansial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kedua belah pihak, baik pegawai maupun pemerintah. Oleh karena itu kebijakan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu peningkatan kompensasi finansial diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting bukan saja bagi kemanusiaan akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja.

CV. Mandiri Grafika Indonesia sebagai salah satu CV yang berhubungan langsung dengan pelayanan pada masyarakat, dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan CV. Mandiri Grafika Indonesia, mendorong pihak manajemen, secara terus menerus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

CV. Mandiri Grafika Indonesia, selama ini telah berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik dan profesional, hal ini sesuai dengan Visi “Tercapainya Pelayanan Menuju Terwujudnya Finansial Mandiri.” Dan Misinya yaitu Mengerakkan pembangunan finansial yang mandiri, Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat, Meningkatkan dan memelihara mutu, pemerataan dan kemandirian dan jajaran di bawahnya. Serta Meningkatkan kemaslahatan perorangan, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya melalui upaya perorangan dan upaya kemandirian masyarakat.

CV. Mandiri Grafika Indonesia mempunyai beberapa unit Pembantu untuk melayani seluruh masyarakat di beberapa tempat. Dengan adanya program CV. Mandiri Grafika Indonesia membantu masyarakat yang tidak mampu sehingga dapat membantu perekonomian masyarakat.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan pokok permasalahan diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesa “Diduga bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Grafika Indonesia. Penelitian ini memusatkan perhatian hanya pada faktor kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Grafika Indonesia Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Mandiri Grafika Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan menelaah secara mendetail tentang latar belakang, sifat dan karakter ataupun ciri-ciri yang khas dari kasus yang bersangkutan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Mandiri Grafika Indonesia.

Pengumpulan Data dalam penelitian ini dengan (1) Wawancara, Yaitu merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara atau tanya jawab secara langsung kepada pegawai/karyawan CV. Mandiri Grafika Indonesia. (2) Dokumenter, yaitu suatu tehnik pengumpulan data yang digunakan apabila data yang bersifat dokumenter dengan cara menyalin catatan-catatan yang ada pada perusahaan dan buku-buku literatur atau bahan bacaan lainnya secara sistematis. (3) Quisioner, yakni Memberikan daftar pertanyaan atau quisioner kepada pegawai/karyawan CV. Mandiri Grafika Indonesia.

Jenis Data yang digunakan adalah Data Kualitatif, yaitu data yang berupa uraian-uraian atau penjelasan-penjelasan yang dapat dipergunakan untuk menerangkan data kuantitatif. Serta Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang selanjutnya dapat dimasukkan dalam analisa data.

Untuk memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesa yang diajukan, maka digunakan alat analisa (1) Pengukuran Jawaban Quisioner Responden. Untuk mengukur masing-masing variabel/faktor digunakan instrument skala model Likert (Danim, 1997). Dengan skala likert, responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban diantara lima pilihan jawaban setuju, yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak setuju. (2) Analisa Statistik yang terdiri dari : (a) Analisa Regresi. Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Grafika Indonesia. (b)Analisa Korelasi, ini digunakan untuk mengetahui kuat atau tidaknya korelasi/hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Grafika Indonesia. (c) Analisa Uji Hipotesa, digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Grafika Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Data

Untuk memudahkan penganalisaan dan pembahasan dari hasil penelitian, serta memecahkan masalah dan menguji kebenaran hipotesa yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya, maka berikut akan disajikan beberapa data yang diperoleh sebagai bahan pembahasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Identitas Responden

Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi responden, maka berikut ini dijelaskan tentang identitas responden yang meliputi; umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pangkat/golongan.

a. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Umur.

Dari hasil jawaban 45 responden, diketahui bahwa kisaran umur responden adalah antara 27 tahun sampai dengan 57 tahun. Secara lengkap distribusi responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No.	KELOMPOK UMUR (TAHUN)	FREKWENSI ORANG	PRESENTASE %
1.	≤ 30	6	13,33
2.	31 - 49	33	73,33
3.	> 49	6	13,33
	<i>J U M L A H</i>	45	100

Sumber : Data Primer diolah

Dari table I diatas, dapat diketahui bahwa responden memiliki umur kurang dari 30 tahun sebanyak 6 orang (13,33%), sedangkan responden yang berumur antara 31 tahun sampai dengan 49 tahun sebanyak 33 orang (73,33%), sedangkan responden yang berumur diatas 49 tahun sebanyak 6 orang (13,33%).

b. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Dari hasil jawaban 45 responden, diketahui bahwa reponden yang dipilih laki-laki dan perempuan. Secara lengkap distribusi responden menurut kelompok jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan Jenis kelamin

NO.	JENIS KELAMIN	FREKWENSI ORANG	PRESENTASE %
1.	LAKI-LAKI	29	64,44
2.	PEREMPUAN	16	35,56
	J U M L A H	45	100

Sumber : Data Primer diolah

Dari table 2 diatas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin sebanyak 29 orang (64,44%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 16 orang (35,56%).

c. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Dari hasil jawaban 45 responden, diketahui bahwa kisaran masa kerja responden adalah antara 2 tahun sampai dengan 20 tahun. Secara lengkap distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO.	MASA KERJA (TAHUN)	FREKWENSI ORANG	PRESENTASE %
1.	≤ 10	19	42,22
2.	11 - 19	23	51,11
3.	> 20	3	6,67
	J U M L A H	45	100

Sumber : Data Primer diolah

Dari table III diatas, dapat diketahui bahwa responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 19 orang (42,22%), sedangkan responden yang masa kerja antara 11 tahun sampai dengan 19 tahun sebanyak 23 orang (51,11%), sedangkan responden yang masa kerja diatas 19 tahun sebanyak 3 orang (6,67%).

d. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan.

Secara lengkap distribusi responden menurut golongan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

NO.	GOLONGAN	FREKWENSI ORANG	PRESENTASE %
1.	<i>GOL IV</i>	4	8,89
2.	<i>GOL III</i>	18	40,00
3.	<i>GOL II</i>	10	22,22
4.	<i>HONDA</i>	13	28,89
	J U M L A H	45	100

Sumber : Data Primer diolah

Dari table 4 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bergolongan IV sebanyak 4 orang (8,89%), sedangkan responden yang memiliki golongan III sebanyak 18 orang (40,00%), sedangkan responden yang memiliki golongan II sebanyak 10 orang (22,22%) dan responden yang berstatus Honda sebanyak 13 orang (28,89%).

e. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Dari hasil jawaban 45 responden, diketahui bahwa responden memiliki tingkat pendidikan SMU sederajat dan Sarjana. Secara lengkap distribusi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO.	KELOMPOK UMUR (TAHUN)	FREKWENSI ORANG	PRESENTASE %
1.	SMU	23	51,11
2.	SARJANA	22	48,89
	J U M L A H	45	100

Sumber : Data Primer diolah

Dari table V diatas, dapat diketahui bahwa responden tingkat pendidikan SMU sederajat sebanyak 23 orang (51,11%) dan responden berpendidikan sarjana sebanyak 22 orang (48,89%).

2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Masing-Masing Indikator.

Dari hasil jawaban quisioner yang diberikan kepada 45 responden CV. Mandiri Grafika Indonesia yang terdiri dari dua indikator yaitu Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan jawabannya akan dijabarkan di bawah ini.

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kompensasi Finansial (X).

Indikator kompensasi Finansial (X2) yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari; kebutuhan fisik minimum (X.1.), prinsip keadilan (X.2.) dan sistim pembayaran (X2.3). Secara lengkap distribusi jawaban responden terhadap masing-masing indikator kompensasi Finansial (X) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Distribusi jawaban responden terhadap Indikator kompensasi finansial (x)

Skala Indikat	X.1.		X.2.		X.3.	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
SS	6	13,3	2	4,4	10	22,2
S	9	20,0	17	37,8	11	24,4
R	24	53,3	19	42,2	16	35,6
TS	5	11,1	7	15,6	7	15,6
STS	1	2,2	0	0	1	2,2
Ttl	45	100	45	100	45	100

Sumber : Data Primer Diolah.

Dari table 6 diatas, diketahui bahwa, jawaban responden untuk indikator kebutuhan fisik minimum (X.1.) sebanyak 6 orang (13,3%) memberikan pernyataan sangat setuju besarnya kompensasi Finansial yang diterima setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan fisik minimum, sebanyak 9 orang (20,0%) menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 24 orang (53,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 orang (11,1%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju bahwa kompensasi Finansial yang mereka terima sebulan mampu memenuhi kebutuhan fisik minimum.

Jawaban responden untuk indikator prinsip keadilan (X.2.) terlihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 19 orang (40,8%) memberikan pernyataan ragu-ragu bahwa kompensasi Finansial yang diterima setiap bulan memenuhi prinsip keadilan,

sebanyak 2 orang (4,4%) menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 17 orang (37,8%) menyatakan setuju. Sedangkan sebanyak 7 orang (15,6%) menyatakan tidak setuju bahwa kompensasi Finansial yang diterima setiap bulan memenuhi prinsip keadilan.

Jawaban responden untuk indikator sistim pembayaran (X.3.) terlihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 16 orang (35,6%) memberikan jawaban ragu-ragu bahwa sistim pembayaran kompensasi Finansial sesuai dengan harapan mereka, sebanyak 10 orang (22,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 orang (24,4%) menyatakan setuju. Sedangkan sebanyak 7 orang (15,6%) menyatakan tidak setuju dan sisanya sebanyak 1 orang (2,2%) menyatakan tidak setuju sistim pembayaran kompensasi Finansial sesuai dengan harapan responden.

3. Nilai Rata-rata Skore Jawaban Responden Terhadap Masing-masing Indikator Kompensasi Finansia (X)

Untuk memudahkan dalam membahas hasil penelitian, maka pilihan jawaban responden yang menggunakan skala likert dibuat interval dan diberikan katagori sesuai masing-masing indikator kompensasi Finansial. Secara lengkap interval skore dan katagori skore masing-masing variabel kompensasi Finansial dan KINERJA KARYAWAN, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Interval Skore masing-masing Indikator Kompensasi finansial dan kinerja karyawan

Katagori Interval	Kompensasi Finansial (X.2)	KINERJA KARYAWAN (X.3)
> 4,5	Sangat Sesuai	Sangat Sesuai
3,6 - 4,5	Sesuai	Sesuai
2,6 - 3,5	Cukup Sesuai	Cukup Sesuai
1,6 - 2,5	Kurang sesuai	Kurang sesuai
< 1,5	Tidak Sesuai	Tidak Sesuai

Dari hasil jawaban responden terhadap faktor-faktor kompensasi Finansial (X), sebagaimana terlihat pada lampiran maka dapat diperoleh data rata-rata skore jawaban responden berdasarkan katagori skore untuk indikator kompensasi Finansial (X) rata-rata skore 3,4.

4. Deskripsi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Untuk mengukur kinerja karyawan responden, digunakan tujuh indikator pengukuran kinerja karyawan yang terdiri dari; kesetiaan, kualitas hasil kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama dan prakarsa. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan responden yang dilakukan oleh atasan langsung masing-masing responden diperoleh data prestasi karyawan berdasarkan katagorinya sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Nilai Bobot	Predikat	Frekuensi (org)	Prosentase (%)
1.	80,1 - 100	Istemewa	22	48,89
2.	60,1 - 80,0	Baik	23	51,11
3.	40,1 - 60,0	Sedang	0	0

4.	20 - 40,0	Kurang	0	0
5.	< 20,0	Buruk	0	0
J u m l a h			45	100

Sumber : Data Primer Diolah.

Dari table VII diatas, dapat dilihat bahwa responden sebanyak yaitu sebanyak 22 orang (48,89%) memiliki kinerja karyawan istimewa, dan sisanya sebanyak 23 orang (42,11%) memiliki kinerja karyawan baik.

Berdasarkan data kinerja karyawan karyawan diatas, maka dapat dikatakan bahwa rata-rata responden yang diteliti memiliki kinerja karyawan yang sangat baik. Kinerja karyawan responden yang baik ini jika hubungkan dengan kompensasi yang diberikan cukup relevan, mengingat rata-rata responden memberikan respon cukup setuju terhadap factor factor kompensasi financial seperti kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan.

B. Analisa Data.

Di dalam melakukan analisa data mengenai pengaruh kompensasi financial dalam meningkatkan kinerja karyawan pegawai di CV. Mandiri Grafika Indonesia, akan dianalisa sebagai berikut :

1. Analisa Statistik.

Untuk menghitung analisa regresi dan korelasi berganda digunakan tabel pembantu yang dapat dilihat pada lampiran. Persamaan Regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = (\sum Y - b \cdot \sum X) / n$$

Perhitungan persamaan Regresi :

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{45 \cdot (1.226,0) - (151,7) \cdot (362,9)}{45 \cdot (524,6) - (151,7)^2}$$

$$b = \frac{55.170,0 - 55.051,9}{23.607,0 - 23.012,9}$$

$$b = \frac{118,1}{594,1}$$

$$b = 0,2$$

$$a = (\sum Y - b \cdot \sum X) / n$$

$$a = (362,9 - (0,2).(151,7)) / 45$$

$$a = (362,9 - 30,3) / 45$$

$$a = 332,6 / 45$$

$$a = 7,4$$

Persamaan Regresi :

$$Y = 7,4 + 0,2X$$

Nilai b sebesar 0,2, membawa arti bahwa setiap perubahan variabel independen X = kompensasi finansial sebanyak 1 kali diimbangi dengan perubahan variabel dependen Y = kinerja karyawan sebesar 0,2 skore. Karena nilai b = 0,2 positif, maka tiap kenaikan maupun penurunan kompensasi finansial akan diimbangi dengan kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan.

2. Analisa Korelasi.

Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan.

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{45.(1.226,0) - (151,7).(362,9)}{\sqrt{45.(524,6) - (151,7)^2} \cdot \sqrt{45.(2.929,4) - (362,9)^2}}$$

$$r = \frac{55.170,0 - 55.051,9}{\sqrt{23.607,0 - 23.012,9} \cdot \sqrt{131.823,0 - 131.696,4}}$$

$$r = \frac{118,1}{\sqrt{594,1} \cdot \sqrt{126,6}}$$

$$r = \frac{118,1}{(24,4) \cdot (11,2)}$$

$$r = \frac{118,1}{273,3} = 0,43$$

Koefisien korelasi = 0,43 mendekati +1 yang berarti korelasi/hubungan X = kompensasi finansial dengan Y = kinerja karyawan positif.

3. Analisa Uji Hipotesa.

Analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap profitabilitas (ROI), digunakan formula :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t = \frac{0,43 \sqrt{43 - 2}}{\sqrt{1 - 0,43^2}}$$

$$t = \frac{0,43 \sqrt{41}}{\sqrt{1 - 0,185}}$$

$$t = \frac{0,43 \times 6,4}{\sqrt{0,815}}$$

$$t = \frac{2,75}{0,90} = 2,49$$

Dilihat dari t hitung dengan level of significant = 5 % dan tingkat kebebasan data = 2, t tabel = 2,132.

Jadi Ho ditolak, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, yaitu :
 $2,49 > 2,132$

3.3. Interpretasi Data.

Dari perhitungan dan analisa data yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Dari analisa regresi dihasilkan persamaan regresi linier $Y = 7,4 + 0,2X$. Nilai b sebesar 0,2, berarti bahwa setiap perubahan variabel independen X = kompensasi finansial sebanyak 1 kali diimbangi dengan perubahan variabel dependen Y = kinerja karyawan sebesar 0,2 skore. Karena nilai b = 0,2 positif, maka tiap kenaikan maupun penurunan kompensasi finansial akan diimbangi dengan kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan.

Dari analisa korelasi = 0,43 mendekati +1 yang berarti korelasi/hubungan X = kompensasi finansial dengan Y = kinerja karyawan positif.

Dari hasil uji hipotesa, dilihat dari t hitung dengan level of significant = 5 % dan tingkat kebebasan data = 2,49 t tabel = 2,132. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, Ho ditolak.

Dengan demikian hipotesa yang berbunyi “Diduga bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mandiri Grafika Indonesia, dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisa regresi linier dihasilkan sebuah persamaan : $X_1 = 7.4 + 0,2X$
 Nilai b sebesar 0,2 berarti bahwa setiap perubahan variabel independen $X =$ Kompensasi Finansial akan diimbangi dengan perubahan variabel dependen $Y =$ Kinerja Karyawan dengan nilai. Karena nilai b positif, maka tiap kenaikan maupun penurunan Kompensasi Finansial akan diimbangi dengan kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan.
2. Dari analisa Koefisien korelasi berganda $r = 0,43$ mendekati +1 yang berarti bahwa hubungan variabel independen Kompensasi Finansial mempunyai hubungan sedang dan positif terhadap kinerja karyawan.
- 3 Dari hasil pengujian parameter koefisien korelasi di dapatkan hasil $t_{\text{-test}} = 2,49$, sedangkan $t_{\text{-tabel}}$ dengan level of significant = 5 % dan tingkat kebebasan data = $n - 2$, $t_{\text{-tabel}} = 2,132$. Ini berarti bahwa $t_{\text{-test}} < t_{\text{-tabel}}$, H_0 ditolak, berarti Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Grafika Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Anton Dajan, (1995) "*Pengantar Metode Statistik*", LP3ES, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2000.) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," Penerbit Andi Offset, Jakarta,
- Handoko, Hani,(1997) "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*," Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H.Malayu S.P, (2000) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto, Jusuf,(2001) "*Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*," Penerbit Insan Cendekia, Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu,(2000)"*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*," Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi,H. Hadari, (1997)"*Manajemen Sumber Daya Manusia*," Penerbit Gajah Mada university Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (1998) "*Pengembangan Sumber Daya Manusia*", Cetakan ke-2, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Rasyid, Ryaas, (1999) "*Kajian Awal Birokrasi Pemerintah Orde Baru*," Penerbit Yasir Watampone, Jakarta,.
- Wirawan, Nata, (2001) "*Statistik I untuk Ekonomi dan Bisnis*," Edisi kedua, Penerbit Keraras Emas, Denpasar.