

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. WAHYU ILLAHI

HANE JOHAN, SE.,MM
Dosen STIE El Hakim
Email: hanejohan@mail.com

ABSTRACT

The background of this research is a gap in the provision of the compensation received is not in accordance with the demands of fulfillment and satisfaction. Including the growing need for consumption that contributes to the high economic inflsi community in meeting the economic needs that are not balanced with the income level of employees receive wages earned, including various types of compensation in CV. Wahyu Illahi. The number of complaints and dissatisfaction over the compensation received by the employee, the direct or indirect impact on the process of work activities, which affect the implementation activities of daily work because employees are not motivated in running the work activities, as a result of compensation received can not fix income and welfare of employees.

It can be seen from the coefficient of determination or R square is 0, 406 which means that the contribution of compensation for the performance of employees amounted to 0.406 or 40.6% and is influenced by other variables (100% - .. 40.6%) was up 59.4% variables not examined in this study. Based on the results obtained regression coefficient: $Y = 14.00 + 0.589$ can be explained that every increase in the compensation of one unit will increase the value of the employee's performance of 0.589 units or reverse any decline in the compensation amounted to 0.589 units. Sedangkan when no addition and subtraction of the compensation the employee's performance will remain at 14:00 unit.

Keywords: Compensation Effect on Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimiliki dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Karyawan adalah setiap orang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/ masyarakat supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak. Selain itu pemberian kompensasi harus mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu terbagi dalam dua kategori yaitu:

1. Faktor internal
Yaitu yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Antara lain: motivasi, minat, bakat, watak, sifat, usia, jeis kelamin, pendidikan dan pengalaman.
2. Faktor eksternal
Yaitu faktor yang keluar dari diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, kompensasi, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

CV. Wahyu illahi adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa, khususnya dibidang kontruksi. Kontruksi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu suatu kegiatan membangun sarana dan prasarana dalam sebuah bidang arsitektur pada sebuah area atau pada

beberapa area. Kegiatan yang dilakukan perusahaan yaitu mendisain sebuah bangunan atau pun perumahan yang telah disepakati dan sesuai dengan keinginan konsumen atau orang yang memerlukan jasa yang ada di perusahaan seperti arsitek.

Pada dasarnya bangunan gedung memegang peranan yang sangat penting sebagai tempat dimana manusia melakan kegiatan sehari-hari. Pengaturan baguan gedung secara khusus dituangkan dalam undang-undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang bangunan dan gedung (undang-undang bangunan dan gedung) pengetahuan mengenai UU bangunan dan gedung ini menjadi penting mengingat hal-hal yang diatur dalam UU ini tidak hanya diperuntukan bagi pemilik bangunan gedung melainkan juga bagi pengguna gedung serta masyarakat. Diatur dalam UU bangunan gedung, pemilik bangunan gedung adalah orang, badan hukum, kelompok orang, dan pemilik bangunan gedung.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga terdapat bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan pada karyawan yaitu:

1. Imbalan ekstrinsik
 - a. Imbalan ekstristik yang berbentuk uang yaitu: upah, gaji, honor, bonus, komisi, dan insentif.
 - b. Imbalan ekstrinsik yang bentuknya tunjangan pelengkap yaitu: uang cuti, uang makan, uang transportasi, asuransi jaminan sosial kerja, uang pensiun, rekreasi, beasiswa melanjutkan kuliah.
2. Imbalan instrinsik

Imbalan dalam bentuk instrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir, yang jelas kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik. Dari sekian banyak bentuk-bentuk pemberian kompensasi yang ada di CV. Wahyu illahi hanya terdapat pemberian kompensasi berupa pemberian upah , gaji, dan bonus. Namun dalam pemberian gaji terdapat masalah pada CV. Wahyu Illahi seperti pemberian gaji yang kurang memadai dan juga belum sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) berdasarkan penetapan UMR (Upah Minimum Regional) Sumatera Barat pada tahun 2014, tahun 2015 dan pada tahun 2016.

Tabel 1.1
Upah Minimum Regional kota Padang (UMR)

Tahun	Rp
2014	Rp. 1.490.000,-
2015	Rp. 1.615.000,-
2016	Rp. 1.625.000,

Sumber:kemenakertrans

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan CV. Wahyu Illhi belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan CV. Wahyu Illhi dari upah kerja yang diperoleh, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktifitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktifitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraanya.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan dan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan komsusmsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomi yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang terima karyawan dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada di CV. Wahu Illahi. Banyaknya keluhan dan ketidak puasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan

aktivitas kerjanya, akibatnya kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraan karyawan.

Dari pembahasan diatas dan menurut pengamatan peneliti bahwa pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan CV. Wahyu Illahi sebagai suatu kebijakan pimpinan cenderung mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi finansial mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan aktifitas kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sesungguhnya setiap karyawan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apa bila pemberian kompensasi finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Atas dasar tersebut, maka proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Kompensasi ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat diukur kinerjanya berdasarkan penilaian pimpinan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau bisa disebut input kerja, dan ketepatan waktu kerja yang diselesaikan atau bisa disebut out come. Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi finansial dapat memacu meningkatkan kinerja karyawan. Dan hal ini pula yang mendorong untuk meneliti dan memilih judul: “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wahyu Illahi Kota Padang*”.

Batasan Masalah

Sesungguhnya banyak masalah yang dapat diangkat keatas permungkaan dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahanya terarah dan berhasil.

Jadi tulisan ini hanya dibatasi pada masalah kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu illahi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu illahi?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu illahi?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Illahi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu illahi.

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada CV. Wahyu illahi Padang yang beralamat di Lubuk Begalung Kota Padang. Penelitian penulis lakukan mulai pada tanggal 2 Desember 2015.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2007:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi adalah seluruh karyawan di CV. Wahyu Illahi sejumlah 12 orang.

Variabel Penelitian Dan Devinisi Operasional

Variabel	Devinisi operasional	Indikator
Kompensasi X	Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun yang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan
kinerja Y	Hasil kongkrit (produksi) yang dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu

Tjuti yuniarsih (2009:79)

Instrumen penelitian

Kriteria Penilaian	Nilai
Sangat Setuju (SS)	Bobot 5
Setuju (S)	Bobot 4
Ragu-ragu (RR)	Bobot 3
Tidak Setuju (TS)	Bobot 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Bobot 1

Teknik Analisis Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

keterangan:

r = koefisien korelasi sederhana

n = Periode Waktu

\sum = Jumlah

X = Prestasi Kerja

Y = Promosi Jabatan

Teknik Analisa Data

Untuk melihat adanya hubungan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis kuantitatif menggunakan alat Analisa Statistik, yang terdiri Tingkat Capaian Responden (TCR) dan kriteria responden tersebut digunakan formulasi atau rumus yang dikembangkan oleh Sudjana (2001:89) sebagai berikut : $TCR = \frac{\text{skor rata-rata}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$

Analisa regresi sederhana Muhidin dan Abdurahman (2009:158) mengatakan rumus regresi sederhana adalah sebagai berikut : $Y = a + bX$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)

X = Disiplin Kerja (variabel bebas)

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta pada Y bila X = 0

Untuk mencari hubungan atau pengaruh antara variabel yang mempengaruhi terhadap variabel perlu dilakukan pengukuran korelasi untuk mengetahui hubungan yang dimaksud.

Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan tersebut penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi sederhana

n = responden

\sum = Penjumlahan

X = kompensasi

Y = Kinerja karyawan

Nilai koefisien korelasi (r):

- Apabila r = 0 atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- Apabila r = +1 atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Apabila r = -1 atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Umum Responden Menentukan Hipotesis Statistik

Berdasarkan pada alat statistik yang digunakan dan dihipotesis penelitian diatas maka penulis menetapkan dua hipotesis yang digunakan untuk uji statistiknya yaitu hipotesis nol (H_0) yang diformulasikan untuk ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu hipotesis penulis yang diformulasikan untuk diterima dengan perumusan sebagai berikut:

H_0 : $\rho = 0$, maka tidak terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Wahyu Illahi.

H_a : $\rho \neq 0$, maka terdapat pengaruh kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Wahyu Illahi.

Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Fekkuensi	Persentase %
1	Laki-laki	10	83,33%
2	Perempuan	2	16,66%
Jumlah		12	100%

Sumber: diolah sendiri

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

No	Jenjang pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SMA	8	66,66%
2	D3	2	16,66%
3	S1	2	16,66%
Jumlah		12	100%

Sumber : data diolah sendiri

Deskripsi Jawaban Responden
a. Disiplin Kerja

Tabel
Tingkat Capaian Responden (TCR)
Kompensasi (X)

No	SS		S		RG		TS		STS		N	skor	Rerata	tcr	kriteria
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%					
1	1	8%	1	83%	0	0%	1	8%	0	0%	12	47	3,9	78	Cukup
2	3	25%	9	75%	0	0%	0	0%	0	0%	12	51	4,3	86	Baik
3	5	42%	6	50%	0	0%	1	8%	0	0%	12	51	4,3	86	Baik
4	2	17%	1	83%	0	0%	0	0%	0	0%	12	50	4,2	84	Baik
5	8	67%	4	33%	0	0%	0	0%	0	0%	12	56	4,7	94	Sangat baik
6	5	42%	6	50%	0	0%	1	8%	0	0%	12	51	4,3	86	Baik
7	0	0%	9	75%	0	0%	3	25%	0	0%	12	42	3,5	70	Cukup
8	3	25%	9	75%	0	0%	0	0%	0	0%	12	51	4,3	86	Baik
9	3	25%	7	58%	0	0%	2	17%	0	0%	12	47	3,9	78	Cukup
10	7	58%	5	42%	0	0%	0	0%	0	0%	12	55	4,6	92	Sangat baik
11	8	67%	4	33%	0	0%	0	0%	0	0%	12	56	4,7	94	Sangat baik
12	8	67%	4	33%	0	0%	0	0%	0	0%	12	56	4,7	94	Sangat baik
13	7	58%	5	42%	0	0%	0	0%	0	0%	12	56	4,7	94	Sangat baik
14	5	42%	7	58%	0	0%	0	0%	0	0%	12	53	4,4	88	Baik
15	8	67%	4	33%	0	0%	0	0%	0	0%	12	56	4,7	94	Sangat baik

Sumber : data diolah sendiri

Tingkat Capain Respinden (TCR)
Kinerja Karyawan (Y)

No	SS		S		RG		TS		STS		n	Skor	rerata	tcr	kriteria
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	0	0%	5	42%	0	0%	7	58%	0	0%	12	34	2,8	56	Kurang Baik
2	2	17%	10	83%	0	0%	0	0%	0	0%	12	50	4,2	84	Baik
3	0	0%	6	50%	0	0%	6	50%	0	0%	12	36	3	60	Kurang Baik
4	5	42%	7	58%	0	0%	0	0%	0	0%	12	53	4,4	88	Baik
5	1	8%	11	92%	0	0%	0	0%	0	0%	12	49	4,1	82	Baik

6	1	8%	9	75%	0	0%	2	17%	0	0%	12	45	3,8	76	Cukup
7	1	8%	8	67%	0	0%	3	25%	0	0%	12	43	3,6	72	Cukup
8	10	83%	0	0%	0	0%	2	17%	0	0%	12	44	3,7	74	Cukup
9	6	50%	0	0%	0	0%	6	50%	0	0%	12	36	3	60	Kurang Baik
10	7	58%	5	42%	0	0%	0	0%	0	0%	12	55	4,6	92	Sangat Baik
11	4	33%	8	67%	0	0%	0	0%	0	0%	12	52	4,3	86	Baik
12	5	42%	7	58%	0	0%	0	0%	0	0%	12	53	4,4	88	Baik
13	10	83%	2	17%	0	0%	0	0%	0	0%	12	58	4,8	96	Sangat Baik
14	4	33%	8	67%	0	0%	0	0%	0	0%	12	52	4,3	86	Baik
15	2	17%	10	83%	0	0%	0	0%	0	0%	12	50	4,2	84	Baik

Sumber: data diolah sendiri

3 Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel
Uji Validitas variabel X (Kompensasi)

Soal	koefisien korelasi	Ket
1	0,619	Valid
2	0,575	Valid
3	0,832	Valid
4	0,433	Valid
5	0,916	Valid
6	0,661	Valid
7	0,641	Valid
8	0,575	Valid
9	0,475	Valid
10	0,380	Valid
11	0,916	Valid
12	0,916	Valid
13	0,916	Valid
14	0,996	Valid
15	0,765	Valid

Sumber : data diolah sendiri

Tabel
Validitas variabel Y (kinerja)

Soal	Koefisien korelasi	Ket
1	0,411	Valid
2	0,482	Valid
3	0,523	Valid
4	0,786	Valid
5	0,436	Valid
6	0,786	Valid

7	0,659	Valid
8	0,427	Valid
9	0,893	Valid
10	0,369	Valid
11	0,566	Valid
12	0,786	Valid
13	0,427	Valid
14	0,599	Valid
15	0,565	Valid

Sumber: data diolah sendiri

1. Uji Hipotesis

a. Uji regresi

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan antarvariabel komunikasi internal dengan kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

Dalam uji hipotesis digunakan uji regresi dengan rumus $Y = a + bx$ untuk mencari nilai a dan b bisa digunakan rumus sebagai berikut:

Untuk nilai b, bentuk umum persamaan regresi linier sederhana : $Y = a + bx$

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

$$a = \frac{(\sum Y) - b \cdot (\sum X)}{n}$$

$$= 14,00$$

Y

$$= a + b x$$

Y

$$= 14,00 + 0,589 X$$

Pada persamaan regresi antra pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan menggunakan rumus $Y = a + b x$, diperoleh dari hasil dari rumus adalah $Y = 14,00 + 0,589 X$ artinya adalah setiap penambahan satu satuan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,589 satuan dan sebaliknya. Yang mana variabel Y mempengaruhi variabel X. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka secara otomatis kinerja karyawan akan semakin naik dengan begitu akan berdampak positif bagi perusahaan. Untuk lebih jelasnya lihat pada lampiran VI.

b. Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Untuk penetapan interpretasi koefisien korelasi dan koefisien determinasi menggunakan rumus :

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

$$r = \frac{2908}{4565,83} \quad R = 0,637 \quad r^2 = 0,406$$

Dari penjelasan rumus diatas dapat dihasilkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,637 (63,7%) artinya hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan positif karena nilai koefisien korelasi mendekati satu dan koefisien determinasi adalah sebesar 0,406 (40,6%) ini berarti apabila pemberian kompensasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebesar 0,637 (63,7%) sedangkan sisanya 0,406 (40,6%) hal ini dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, mengidentifikasi bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi namun ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Uji t

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Wahyu Illahi kota Padang, dalam uji T dapat dijelaskan dengan rumus sebagai berikut:

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

$$= 2,612$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} diperoleh sebesar 2,612 dan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ untuk mencari nilai t_{tabel} ditentukan dengan melihat daftar t_{tabel} (daftar t_{tabel} terlampir) artinya $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dimana t_{hitung} sebesar 2,612 $>$ dari t_{tabel} sebesar 2,612 jadi hipotesis dapat diterima.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut.

1. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,637 atau r (koefisien korelasi = 0,637). Artinya hubungan antara pemberian kompensasi positif / kuat, pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,406 atau r^2 (coefficient of determinant = 0,406) dengan kontribusi antara pengaruh pemberian kompensasi adalah sebesar 40,6% artinya pemberian kompensasi terhadap kinerja sebesar 40,6% dan sebaliknya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Adanya pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu illahi kota padang. Berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien regresinya : $Y = 14,00 + 0,589 X$ dapat dijelaskan bahwa pemberian kompensasi sebesar satu satuan akan menaikkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,589 satuan atau sebaliknya setiap penurunan pemberian kompensasi akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,589 satuan. Sedangkan bila tidak ada penambahan dan pengurangan pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 14,00 satuan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka penulis memberikan beberapa saran atau rekomendasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi CV. Wahyu Illahi yaitu:

1. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian komisi yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase hasil usaha, agar hasil kerja karyawan dalam pelayanan dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Perusahaan atau organisasi hendaknya lebih memperhatikan beban kerja seseorang dalam memberikan kompensasi karena dalam penelitian ini bisa dilihat bahwa ada beberapa faktor ketidakadilan dalam penggajian terhadap beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshary, Rasyid. 2001. *Tunjangan dalam kearyawanan negeri sipil*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bugin, Burhan. 2005. *Metode kuantitatif*. Jakarta : kencana.
- Gilbert, Hamilthong. 2004. *Organization Commitmen. Prentice Hall, Ohio University Press*.
- Haikal, santoso, 2004. *Kompensasi: bentuk balas jasa*.
- Fachrudi, Indra. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : prentice hall.
- Furtwengler, Dale. 2004. *Penilaian Kinerja Edisi, Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Hasibuan, malayu. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hamid, 2004. *Manajemen Kekaryawanan Di Indonesi*. Jakarta: H. Aras Agung.
- Haikal, Muhammad. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasbullah, 2005. *Manajenem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Husain, umar 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Puataka Utama.
- Notoatmodja. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nurdin, 2004. *Kebijakan Strategi Kompensasi*. Malang: Cipta Prasada Ilmu.
- Prabu, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: index.
- Riduwan. 2003. *Statistik untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Ruisel, Bernardi. Dan Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rangkuti, 2004. *Teknik Membuat Perencanaan Bisnis Dan Analisis Kasus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, SP. 2006. *Motivasi. Jilid 1, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta: Grafindo.
- Sanusi, Salim. 2005. *Bentuk –Bentuk Kompensasi Matera*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sudarsono. 2007. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta
- , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sasrtrohadiwaryo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutriyono, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sutopo, Hasibuan. 2005. *Metode Pengembangan Multimedia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sedermayenti. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Bandar Maju.
- Kuncoro, 2003. *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Yuniarsih, Tjutju.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Afabeta.
- Yunus, zulfikar. 2004. *Hubungan Industrial Dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Wibowo. 2012. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo parsada
- Whitmore, jhon. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.