

## Pengaruh Variabel-Variabel Kompensasi Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rudy Jaya Kontraktor Kabupaten Sidoarjo

Rakhmad Wahyudi<sup>1</sup>, Wuwuh Asrining Puri<sup>2</sup>, M. Adik Rudiyanto<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>Prodi Teknik Industri Universitas Islam Majapahit, Indonesia, <sup>2,2</sup>Prodi Teknik Sipil Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Email : rakhmadwahyudi@gmail.com<sup>1</sup>, asriningpuriw7@gmail.com<sup>2</sup>, adikrudianto4@unim.ac.id<sup>3</sup>.

**Abstract:** The progress and decline of a company is influenced by many factors, one of which is employee performance/work performance. Meanwhile, employee work performance is most fundamentally influenced by compensation factors. There are many and varied compensation factors and variables, including incentive compensation. Based on the results of the analysis and discussion of the research results, it was found that, First, all variables in compensation (X) simultaneously/simultaneously have a significant effect in contributing to employee work performance at PT Rudy Jaya. This is shown by the calculated F value of 4.822 which is greater than the F table of 2.62 at a significance level of 0.05. with a double determination coefficient (R Squared) of 0.636 or 63.6%, meaning that the independent variable intended in this model has a contribution of 63.6% to employee work performance at PT. Rudy Jaya, while the remaining 36.4% is influenced by other independent variables that are not intended / not found in this research model. Second, each compensation variable partially has a significant effect in contributing to employee work performance at PT Rudy Jaya. This is shown by the calculated t value of the five variables, namely  $X_1 = 0.489$ ,  $X_2 = 0.693$ ,  $X_3 = 0.573$  and Third, the compensation variable which has the most dominant influence in contributing to employee work performance at PT Rudy Jaya, this is indicated by the highest beta value/coefficient, namely the variable level of fairness in providing incentives (X1) of 0.784 (78.4%) compared to with other variables

**Keywords:** Influence, Intensive Compensation, Work Performance, Employees

**Abstrak:** Maju mundurnya perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor kinerja / prestasi kerja karyawan. Sedangkan prestasi kerja karyawan yang paling fundamental dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Faktor dan variable kompensasi sangat banyak dan variatif termasuk kompensasi insentif. Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian didapat bahwa, *Pertama*, semua variabel dalam dalam kompensasi (X) *secara serentak/ simultan berpengaruh signifikan* dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 4.822 lebih besar dari F tabel sebesar 2.62 pada taraf nyata 0.05. dengan koefisien determinasi ganda (*R Squared*) sebesar 0.636 atau 63.6 %, artinya variabel bebas yang dimaksudkan dalam model ini mempunyai kontribusi sebesar 63.6 % terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya, sedangkan sisanya sebesar 36.4 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimaksudkan / tidak terdapat pada model penelitian ini. *Kedua*, masing-masing variabel kompensasi *secara parsial berpengaruh signifikan* dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung dari kelima variabel yaitu  $X_1 = 0.489$ ,  $X_2 = 0.693$ ,  $X_3 = 0.573$  dan  $X_4 = 0.769$  yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2.064. *Ketiga*, variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya , hal ini ditunjukkan oleh nilai / koefisien beta yang paling tinggi yaitu variabel tingkat keadilan dalam pemberian insentif (X1) sebesar 0.784 (78.4 %) dibandingkan dengan variabel – variabel lain

**Kata Kunci:** Pengaruh, Kompensasi Intensif, Prestasi Kerja, Karyawan

### Pendahuluan

Banyak faktor yang mempengaruhi suatu perusahaan agar karyawannya mempunyai kinerja / prestasi kerja yang tinggi diantara faktor-faktor tersebut adalah kompensasi karyawan antara lain berupa kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif ataupun berupa reward seperti penghargaan dan lain-lain sebagai



balas jasa atas prestasi kerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi insentif akan mempengaruhi dan berdampak terhadap tinggi rendahnya kinerja / prestasi kerja karyawan. Rendahnya kompensasi insentif akan cenderung menghasilkan prestasi kerja yang rendah begitu sebaliknya, kompensasi insentif yang besar akan cenderung menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Prestasi kerja karyawan yang tinggi cenderung akan berkorelasi positif terhadap kemajuan dan profit suatu perusahaan termasuk pada PT.Rudy Jaya Sidoarjo. Berdasarkan uraian tersebut maka fungsi dan tujuan dari penerapan kompensasi insentif sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan baik untuk jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Variable- variabel kompensasi insentif inilah yang akan dikaji pengaruh signifikannya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya Sidoarjo.

### **Tinjauan Pustaka**

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi berkenaan tidak hanya berkenaan dengan imbalan-imbalan moneter atau ekstrinsik saja tetapi juga pada tujuan-tujuan dan imbalan-imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang (Simamora, 2001 : 619)

Komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi diperagakan dalam gambar 2.1. Secara garis besar, kompensasi-kompensasi ini dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam finansial langsung (Simamora, 2001 : 541).

Kompensasi nonfinansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik diman orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi nonfinansial ini merupakan kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan,

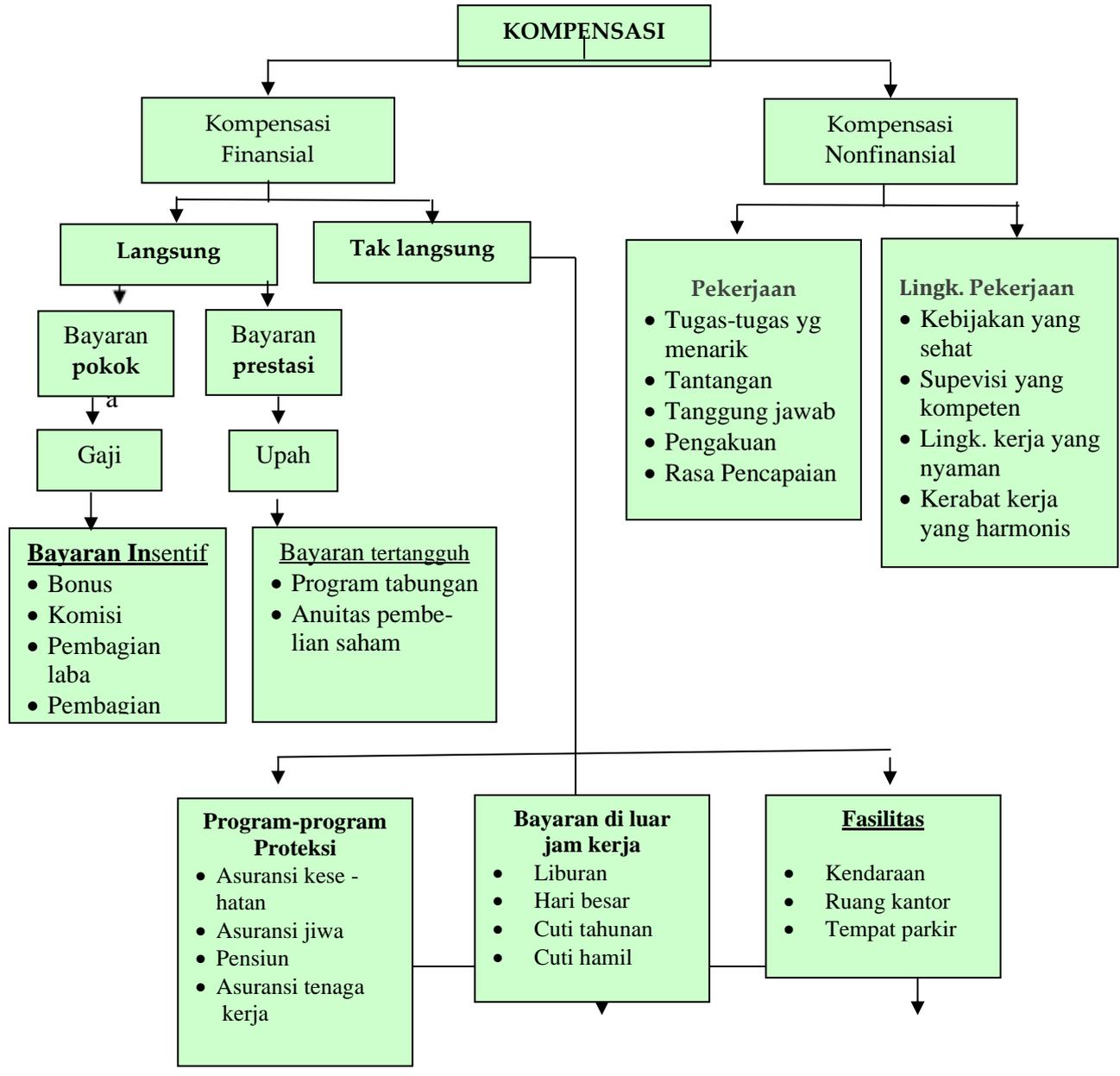
Terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi apabila dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan – tujuannya. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah :

1. Fleksibilitas
2. Frekuensi
3. Visibilitas
4. Arti penting

Tujuan dari kompensasi secara umum adalah :

1. Memperoleh karyawan yang kualified
2. Menahan karyawan-karyawan yang kompeten
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan

5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan legal

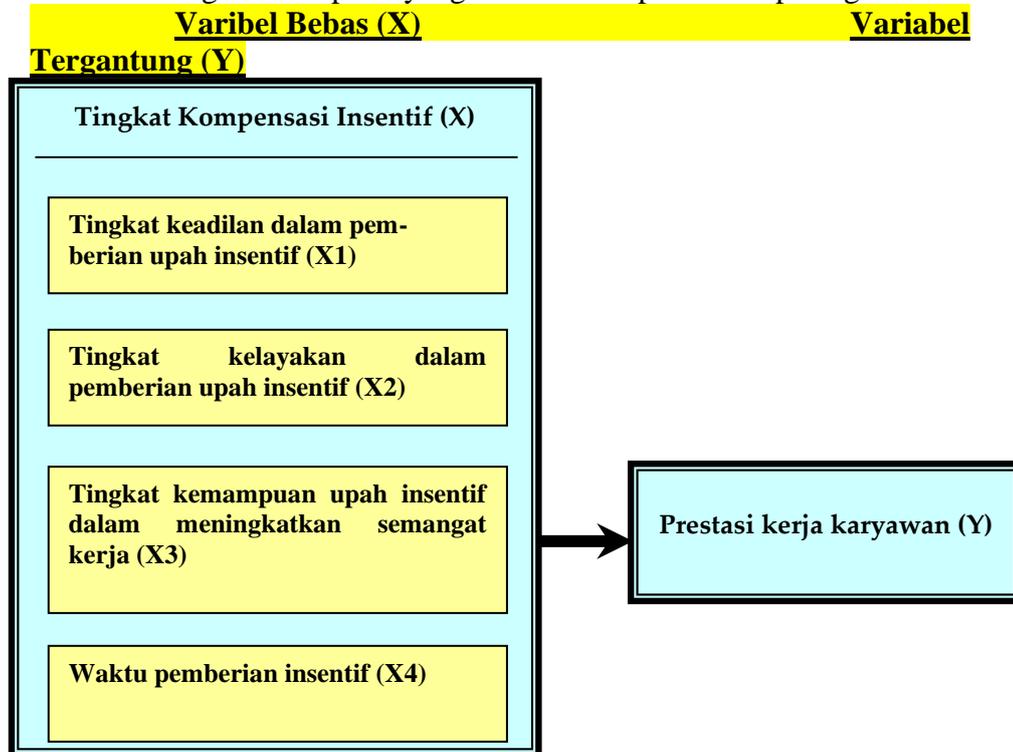


**Gambar 2.1**  
**Komponen keseluruhan program kompensasi**

## Metode Penelitian

### Kerangka Konseptual

Bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Konseptual**

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pada PT.Rudy Jaya dari semua lini dan semua divisi yang berjumlah 150 orang. Berdasarkan populasi yang ada yaitu sampling yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah teknik total sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi sebanyak 30 karyawan.

Menurut Singarimbun (1989 : 150-153), ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya sampel dalam suatu penelitian.

1. Derajat keseragaman (*degree of homogeneity*) dari populasi. Makin seragam populasi itu makin kecil sampel yang diambil, sebaliknya apabila polasi itu secara sempurna tidak seragam, maka hanya pencacahan lengkap yang dapat memberi gambaran yang representatif.
2. Presisi yang dikehendaki dari penelitian, makintinggi tingkat presisi yang dikehendaki makin besar jumlah yang harus diambil. Jadi sampel besar cenderung memberikan penduga yang lebih mendekati nilai sesungguhnya.

### Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner dan untuk memperoleh data yang valid dan reliable dilakukan

uji validitas dan uji realibilitas terhadap instrumen tersebut. Tujuannya adalah untuk melihat realibilitas dan validitas butir pertanyaan sebagai alat ukur. Validitas sebuah tes menunjukkan derajat sampai dimana tes mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Uji validitas yang digunakann adalah validitas konstruksi (*Construct Validity*)

### **Uji Validitas**

Uji Validitas ini dilakukan dengan menggunakan *analisa faktor* . Untuk meudahkan perhitungan disini maka peneliti menggunakan alat bantu komputer dengan menggunakan *Program SPSS for Windows*. Validitas penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang dilakukan secara akurat. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap (Sugion, 1999 : 97). Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2001 : 6). Secara sederhana validitas didefinisikan sebagai tingkat uji pengukuran yang ditujukan untuk mengukur sesuatu (Gayndiel, 1992 : 156). Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung mampu tidaknya alat tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2001 : 6). Untuk menguji validitas setiap butir maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Validitas umumnya dinyatakan secara empirik oleh suatu koefisien yaitu koefisien validitas (Azwar, 2001 : 10). Untuk mengetahui koefisien validitas yang dibuat dalam penelitian ini dipergunakan alat bantu paket Statistik *SPSS release 23.0 for windows*.

### **Uji Reliabilitas**

Hasil penelitian dapat dikatakan reliabel apabila terdapat beberapa kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila berulang kali mengukur obyek sama akan menghasilkan data yang relatif sama (Arikunto, 1995 : 97). Walaupun reabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2001 : 4). Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan *Alpha Cronbach*. Masing-masing variabel dalam penelitian ini dihitung koefisien *Alpha Cronbach*-nya untuk mengetahui reabilitas skala pengukurannya dengan menggunakan alat bantu *SPSS release 23.0 for windows*.

Ukuran *Alpha Cronbach* adalah berkisar antara 0.80 sampai dengan 0.85. reabilitas kurang dari 0.60 dikatakan jelek. Sedangkan *Alpha Cronbach* berada pada kisaran 0.70 dikatakan masih dapat diterima dan untuk nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0.80 reliabilitasnya dikatakan bagus (Sekaran, 1992 : 287 )

### **Uji Korelasi**

Koefisien korelasi merupakan cara yang digunakan untuk melihat derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Malhotra, 1995 : 312). Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antar dua buah variabel (semakin mendekati nilai 1), maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel semakin tinggi begitu

juga sebaliknya (Algifari, 2000: 53). Koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) secara keseluruhan ( R ) maupun secara parsial ( r ) dari masing-masing variabel penelitian.

Adapun skala pengukuran yang dipakai adalah :

1. Bila  $R = 0$  atau mendekati 0 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
2. Bila  $R = +1$  atau mendekati +1 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat kuat sekali dan dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif.
3. Bila  $R = -1$  atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat kuat dan dapat dikatakan bahwa hubungan yang terjadi adalah negatif.

### Uji Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan cara yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variasi variabel bebas mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat (Malhotra, 1995 : 315). Dalam hal ini koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan (Algifari, 200 : 45). Koefisien determinasi secara keseluruhan ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1 yang berarti sebagai berikut :

1. Bila  $R^2 = 1$  artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 100% dan pendekatan model yang digunakan adalah tepat.
2. Bila  $R^2$  mendekati 0 artinya tidak ada kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Semakin tinggi nilai  $R^2$  atau semakin mendekati 1 maka makin baik model yang digunakan . Selain itu juga dihitung koefisien determinasi secara parsial ( $r^2$ ) yang mengukur pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

### Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

#### Deskriptif Variabel

**Tabel 4.1**  
**Data Deskriptif Masing-masing Variabel**

No.	Variabel	Mean	Std. Dev	N
1	Tingkat keadilan dalam pemberian upah (X1)	19.63	2.008	30
2	Tingkat Kelayakan dalam pemberian upah (X2)	19.87	2.209	30
3	Tingkat kemampuan upah insentif dalam meningkatkan semangat kerja (X3)	19.37	2.076	30
4	Waktu pemberian insentif (X4)	19.57	2.654	30
5	Prestasi Kerja (Y)	49.33	1.807	30

Sumber : Data primer diolah

## Profil Jawaban Responden

- a. Tingkat Keadilan Dalam Pemberian Upah Insentif (X1)

**Tabel 4.2**

### Jawaban Responden Variabel (X1)

Kategori	Interval	Sko r	Jumlah (%)
Sangat kurang baik	1.00 – 1.80	1	0
Kurang baik	1.80 – 2.60	2	7.33
Cukup baik	2.60 – 3.40	3	20.67
Baik	3.40 – 4.20	4	44.00
Sangat baik	4.20 – 5.00	5	28.00
<b>Jumlah</b>			<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah

- b. Tingkat Kelayakan dalam pemberian Upah Insentif (X2)

**Tabel 4.2**

### Jawaban Responden Variabel (X2)

Kategori	Interval	Sko r	Jumlah (%)
Sangat kurang baik	1.00 – 1.80	1	0.67
Kurang baik	1.80 – 2.60	2	5.33
Cukup baik	2.60 – 3.40	3	20.67
Baik	3.40 – 4.20	4	42.67
Sangat baik	4.20 – 5.00	5	30.67
<b>Jumlah</b>			<b>100</b>

Sumber : data primer yang diolah

- c. Tingkat Upah Insentif Dalam Meningkatkan Semangat Kerja (X3)

**Tabel 4.4**

### Jawaban Responden Variabel (X3)

Kategori	Interval	Sko r	Jumlah (%)
Sangat kurang baik	1.00 – 1.80	1	2.00
Kurang baik	1.80 – 2.60	2	5.33

Cukup baik	2.60 – 3.40	3	22.00
Baik	3.40 – 4.20	4	44.67
Sangat baik	4.20 – 5.00	5	26.00
Jumlah			100

Sumber : data primer yang diolah  
Waktu Pemberian Insentif (X4)

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Variabel (X4)**

Kategori	Interval	Skor	Jumlah (%)
Sangat kurang baik	1.00 – 1.80	1	0
Kurang baik	1.80 – 2.60	2	0.06
Cukup baik	2.60 – 3.40	3	22.00
Baik	3.40 – 4.20	4	46.67
Sangat baik	4.20 – 5.00	5	25.33
Jumlah			100

Sumber : data primer yang diolah  
d. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Supervisor (Y)**

Kategori	Interval	Skor	Jumlah )
Sangat kurang baik	1.00 – 1.80	1	0.83
Kurang baik	1.80 – 2.60	2	0
Cukup baik	2.60 – 3.40	3	15.56
Baik	3.40 – 4.20	4	30.84
Sangat baik	4.20 – 5.00	5	31.94
Jumlah			100

Sumber : Data primer yang diolah  
Berdasarkan jawaban tentang 30 responden / supervisor tentang variabel kinerja karyawan dikategorikan baik, ini ditunjukkan dengan 20.83 % masuk dalam katagori baik.

### Uji Validitas

Dari data yang berhasil dikumpulkan dilakukan pengujian validitas untuk setiap item pertanyaan yang diajukan. Hal ini dimaksudkan guna melihat apakah item dimaksud dapat dipakai sebagai alat ukur yang baik terhadap variabel yang bersangkutan. Dari hasil perhitungan teknik korelasi product moment dengan menggunakan program *SPSS release 11.0 for Windows* sebagaimana terlihat pada lampiran 5 diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan yang diajukan kepada responden mempunyai korelasi yang tinggi ( $> 0.60$ ) dengan variabel yang bersangkutan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa semua indikator pengukuran yang dipergunkan dalam penelitian ini memiliki validitas yang tinggi.

Pengujian validitas di sini dilakukan pada 30 responden dengan taraf nyata sebesar 0,05. Dimana dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS release 23.0 for Windows* dapat diketahui nilai dari kuisisioner pada tiap variabel dan dari hasil tersebut akan dilihat besar nilainya dibandingkan dengan tabel  $r$  atau  $r$  *Product Moment*, selain itu dapat pula dilihat nilai signifikannya. Apabila ternyata nilai validitas hasil perhitungan lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  *Product Moment*, maka akan disimpulkan bahwa semua data pada tiap variabel dinyatakan valid. Rekapitulasi validitas item dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**KMO dan Barlett Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.653
Barlett tes of speherity	22.241
Approx. Chi-Square	10
df	0.614
Sig.	

Sumber : Data primer yang diolah

**Tabel 4.8**  
**Hasil Metode Ekstraksi**

	Initial	Extraction	Keterangan
Total X1	1.000	0.835	Valid
Total X2	1.000	0.851	Valid
Total X3	1.000	0.802	Valid
Total X4	1.000	0.719	Valid
Total Y	1.000	0.859	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang dimaksud pada suatu penelitian adalah bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu alat ukur dikatakan reliable jika kita selalu mendapatkan hail yang sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda.

Untuk mengukur reliabilitas dari suatu analisis dapat digunakan koefisien alpha yang didasarkan pada butir data instrumen pengukuran. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas item (variabel) dalam penelitian ini adalah

metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variansi *Alpha Cronbach* (Indriantoro, 1999 : 209).

Dengan menggunakan bantuan *SPSS release 23.0 for Windows* maka untuk menentukan apakah seluruh item (variabel) telah reabel maka dapat dilihat dari koefisien variansi (Alpha), apabila nilai koefisien variansi (Alpha) lebih besar dari 0.6 atau tabel r product moment ( r tabel = 0,374) maka variabel dapat dinyatakan reliabel. Dari hasil *reliability analysis* diperoleh koefisien variansi (Alpha) untuk setiap variabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Koefisien Variansi (Alpha)	r Product Moment (r-tabel)	Keterangan
Y	0.6212	0.374	Reliable
X1	0.6787	0.374	Reliable
X2	0.7155	0.374	Reliable
X3	0.6720	0.374	Reliable
X4	0.6972	0.374	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah

Dengan koefisien variansi (Alpha) untuk setiap variabel lebih besar dari 0.6 atau lebih besar dari t tabel = 0.374, maka seluruh variabel dapat dikatakan reliable.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah variabel-variabel yang ada dalam kompensasi insentif sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS release 23.0 for Windows* dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Rekap Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koef.Reg (B)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	64.144	5.251		12.216	0.001
X1	0.626	0.751	0.684	0.489	0.002
X2	0.344	0.627	0.714	0.693	0.026
X3	0.527	0.645	0.661	0.573	0.028
X4	0.266	0.768	0.727	0.769	0.010

Sumber : Data primer diolah

Dari table diatas akan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

### Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini analisis koefisien korelasi digunakan untuk menentukan kuat atau lemahnya hubungan antara kepuasan kerja, kepribadian, motivasi, dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja supervisor sebagai variabel terikat baik dari masing-masing variabel tersebut maupun secara simultan. Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien korelasi untuk masing-masing variabel bebas.

Dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Release 23.0 for Windows* seperti terlihat di lampiran 7 dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Analisis Koefisien Korelasi**

No.	Variabel	Koef.Korelasi
1	Tingkat keadilan dalam pemberian upah (X1)	0.572
2	Tingkat Kelayakan dalam pemberian upah (X2)	0.019
3	Tingkat kemampuan upah insentif dalam meningkatkan semangat kerja (X3)	0.300
4	Waktu pemberian insentif (X4)	0.484

Sumber : Data Primer Diolah

Dari data diatas terlihat bahwa rata – rata angka / koefisien korelasi berkisar antara 0.019 – 0.572 yang berarti bahwa hubungan antara variabel- variabel didalam kompensasi insentif besar / sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja supervisor. Apalagi kalau dilihat koefisien korelasi kompensasi sebesar 0.999 ini menunjukkan hubungan yang sangat besar / sangat erat terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

#### **Analisis Determinasi**

Analisis koefisien determinasi secara parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel dalam kompensasi insentif sebagai variabel bebas dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

No.	Variabel	Koef. Determinasi
1	Tingkat keadilan dalam pemberian upah (X1)	0.524
2	Tingkat Kelayakan dalam pemberian upah (X2)	0.014
3	Tingkat kemampuan upah insentif dalam meningkatkan semangat kerja (X3)	0.236
4	Waktu pemberian insentif (X4)	0.416

Sumber : Data Primer Diolah

Dilihat dari data diatas maka variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar, dimana hal ini ditunjukkan dengan nilai / koefisien determinasi yang mendekati nilai 1 yang berarti kompensasi sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

#### **Pengujian Hipotesis**

Setelah pengolahan data yang dilakukan secara diskriptif dan perhitungan regresi berganda kemudian akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) serbesar 0,05 atau 5%.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis pertama yang berbunyi “Variabel kompensasi insentif secara simultan *tidak memiliki pengaruh yang signifikan* terhadap prestasi kerja karyawan” dapat dilakukan dengan uji F.

Uji serempak (Uji F) dilakukan dengan membandingkan F hitung sebesar F tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil perhitungan pada tabel 5.18 dapat dilihat bahwa ternyata nilai F hitung sebesar 4.822 lebih besar dari F tabel sebesar 2.62 dengan probabilitas 0.505 ini berarti pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dapat dikatakan bahwa variabel-variabel kompensasi insentif mempunyai pengaruh yang signifikan / berarti terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain pada taraf nyata 5% hipotesis pertama ( $H_0$ ) ditolak/ menerima Hipotesis alternatif ( $H_1$ )

Besarnya kontribusi seluruh variabel kompensasi insentifi (X) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan koefisien determinasi  $R^2 = 0.636$  atau 63.6 %. Angka ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas / variabel ( $X_1, X_2, X_3$ , dan  $X_4$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama / simultan mampu memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya sebesar 63.6 % sedangkan sisanya ( $100 \% - 63.6 \% = 36.4 \%$ ) dipengaruhi variabel lain selain pada variabel diluar penelitian ini.

### Pengujian hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis yang kedua yang berbunyi “Variabel dalam kompensasi insentif secara parsial *tidak memiliki pengaruh yang signifikan* terhadap prestasi kerja karyawan ” dapat dilakukan dengan uji t.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Perbandingan Antara Nilai t hitung dengan Nilai t tabel**

No	Variabel Bebas	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Pernyataan $H_0$
1	Tingkat keadilan dlm pemberian upah ( $X_1$ )	0.489	2.62	Ditolak
2	Tingkat kelayakan dlm pemberian upah ( $X_2$ )	0.314	2.62	Ditolak
3	Tingkat kemampuan upah insentif dalam meningkatkan semangat kerja ( $X_3$ )	0.561	2.62	Ditolak
4	Waktu pemberian insentif ( $X_4$ )	0.769	2.62	Ditolak

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa dengan menggunakan taraf nyata 0.05 atau 5% dari variabel X mempunyai t hitung lebih besar dari t table dimana ini berarti keempat variabel kompensasi insentif secara partial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau prestasi kerja karyawan PT.Rudy Jaya Sidoarjo, sehingga dalam hal ini  $H_0$  ditolak /  $H_1$  diterima.

### Pengujian Hipotesis untuk Variabel Paling Dominan

Untuk menguji hipotesis yang ketiga yang berbunyi “Diantara keempat variabel dalam kompensasi insentif *memiliki pengaruh dominan* terhadap prestasi

kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya”. Dapat dilihat nilai koefisien beta masing-masing variabel pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Uji Variabel Dominan**

No	Variabel Bebas	Beta
1	Tingkat keadilan dlm pemberian upah (X1)	0.784
2	Tingkat kelayakan dlm pemberian upah (X2)	0.314
3	Tingkat kemampuan upah insentif dalam meningkatkan semangat kerja (X3)	0.561
4	Waktu pemberian insentif (X4)	0.227

Sumber : Data Primer yang diolah (lampiran 7 )

Dari data diatas dapat dilihat bahwa variabel X1 mempunyai nilai beta paling besar yaitu 0.784 yang berarti bahwa variabel X1 merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya.

### Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Semua variabel dalam dalam kompensasi (X) *secara serentak/ simultan berpengaruh signifikan* dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 4.822 lebih besar dari F tabel sebesar 2.62 pada taraf nyata 0.05. dengan koefisien determinasi ganda (*R Squared*) sebesar 0.636 atau 63.6 %, artinya variabel bebas yang dimaksudkan dalam model ini mempunyai kontribusi sebesar 63.6 % terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya, sedangkan sisanya sebesar 36.4 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimaksudkan / tidak terdapat pada model penelitian ini
2. Masing-masing variabel kompensasi *secara parsial berpengaruh signifikan* dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung dari kelima variabel yaitu X1 = 0.489, X2 = 0.693, X3 = 0.573 dan X4 = 0.769 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2.064.
3. Variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Rudy Jaya , hal ini ditunjukkan oleh nilai / koefisien beta yang paling tinggi yaitu Variabel tingkat keadilan dalam pemberian insentif (X1) sebesar 0.784 (78.4 %) dibandingkan dengan variabel – variabel lain.

### Daftar Pustaka

- Anonim, 1999. *Undang-undang Otonomi Daerah 1999*. Jakarta: Sinar Grafika, Hal.33, 114, 139.
- Berney, J, & Griffin, 1992. *The Management of Organization Strategy*, Structure Behavior, Bostom: Houghton Mifflin Company, pp 10,22,23.

- Djarwanto PS, 2001. *Mengenal Uji Statistik Dalam Penelitian*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Liberty, Hlm 186.
- Dharma A, 2003. *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*. Edisi Kelima, Jakarta ; PT. Raja Grafindo.
- Dajan A, 1986. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid II, Jakarta : LP3S.
- Davis, 2002. *Pengantar Manajemen Mutu*. Edisi kedua, Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Gujarati.D, 1978. *Ekonometrika Dasar*. Yogyakarta : BPFE, Hlm 102.
- Hasibuan SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Refisi. Jakarta : Bumi Aksara, Hlm. 47, 92, 93, 121.
- Maertoyo S, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE, Hlm 126, 129, 135, 136.
- Nitiesemito AS, 1996. *Manajemen Personalialia*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia, hlm 90.
- Rasyid, 2000. *Otonomi atau Federalisme*. Suara Pembaharuan. Jakarta : PT. Primacon Jaya Dinamika, Hlm 88,98.