
Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Omega Semarang

Edi Cahyono

Akademi Manajemen Administrasi “YPK” Yogyakarta

Email : edicahyono@amaypk.ac.id

Abstrak

Dalam organisasi kerja keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang strategis dibandingkan sumber daya yang lain karena sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Salah satu strategi yang dianggap tepat untuk mempertahankan pertumbuhan usaha adalah dengan menerapkan strategi pemberian kompensasi kepada pegawai. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung baik secara parsial maupun serentak terhadap kinerja pegawai di PT. Omega. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai PT. Omega dengan menggunakan teknik convenience sampling sebanyak 50 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan pola kuisioner dan dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara kompensasi tidak langsung berpengaruh. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dengan pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung secara adil dan layak akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di PT. Omega.. Saran untuk obyek penelitian diharapkan PT. Omega dapat mempertahankan serta meningkatkan kompensasi tidak langsung, karena dari hasil penelitian pada pegawai diketahui bahwa kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka sudah menjadi keharusan memberikan perhatian khusus pada faktor sumber daya manusia ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha.

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Samsuddin (2006), mengemukakan bahwa, pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, bonus, komisi dan tunjangan-tunjangan lain. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus (Dessler, 2009). Lebih jauh Nawawi (2011) menjaelaskan kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada pegawai sebagai bagian keuntungan perusahaan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja pegawai (Notoadmodjo, 2009). Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima pegawai melalui upah dan gaji.

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pegawai merupakan salah satu aset utama yang memegang peranan penting dalam keberhasilan usaha, karena dengan pegawai maka kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Kompensasi yang diberikan tepat waktu dengan nilai yang telah di tentukan oleh perusahaan dan diketahui oleh pegawai dapat memberikan kepuasan dalam bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terlambat atau tidak cukup, maka kepuasan dalam bekerja akan berkurang dan semangat kerja akan terganggu sehingga kinerja para pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai di PT. Omega Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan dimana perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Jadi, nilai prestasi kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011),

Sutrisno (2009), menyatakan pendapat bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Lebih jauh dikatakan kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh pegawai dalam bentuk upah dan gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). Jadi kompensasi merupakan setiap bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi pegawai dalam mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan.

Komponen – Komponen Kompensasi

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan Wibowo (2011), menjelaskan kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Menurut

Nawawi (2011), kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

Kompensasi langsung terdiri dari:

1) Gaji/Upah

Mengacu pada pendapat atau definisi yang dikemukakan oleh Rachmawati (2008) dan Wibowo (2011) dapat disimpulkan dari bahwa upah dan gaji sama-sama merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa yang diberikan langsung oleh perusahaan secara teratur yang membedakannya hanyalah waktu pemberiannya serta kepada siapa imbalan tersebut diberikan.

2) Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan pegawai akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut Nawawi (2011), definisi upah insentif adalah penghargaan yang diberikan dengan tujuan memotivasi pegawai agar memiliki produktivitas yang tinggi. Sifat dari insentif ini tidak tetap atau sewaktu-waktu. Hasibuan (2011), mendefinisikan upah insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang prestasinya di atas prestasi standar.

b. Kompensasi Tidak langsung

Kompensasi tidak langsung diberikan pada pegawai dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada pegawai sehingga diharapkan pegawai merasa nyaman bekerja dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2011), adalah program penghargaan kepada pegawai sebagai bagian keuntungan perusahaan. Sedangkan Notoatmodjo (2009), memberikan pendapat kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja pegawai. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima pegawai melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan pegawai yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

2. Kinerja

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya. Semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Stoner dalam Tika (2010), menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang efektif adalah perilaku pegawai yang mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

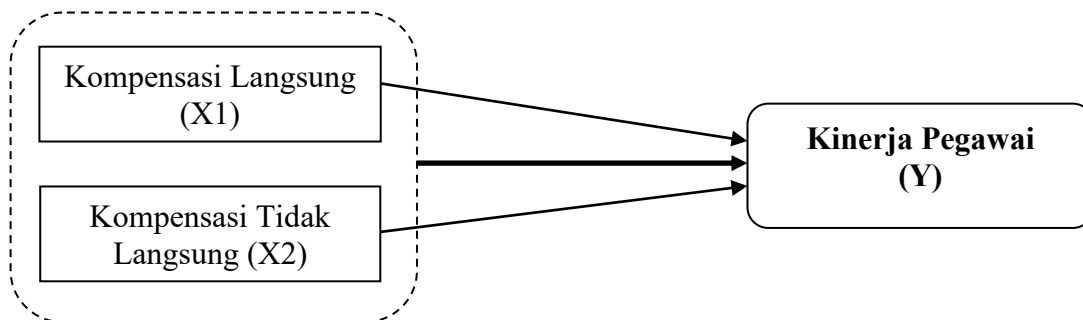
Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya pegawai yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Kriteria kinerja di bagi dalam 3 (tiga) jenis yaitu: (a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang pegawai. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya. (b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan. (c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3. Penelitian Terdahulu

Sebagai komparasi hasil penelitian pada ruang lingkup obyek penelitian sejenis dapat dikemukakan diantaranya adalah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta) oleh Muryanto (2011). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang lain dilakukan oleh Nurtjahjono *et al* (2015), Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan PDAM Kota Malang. Penelitian tersebut mendapat hasil bahwa kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Model Penelitian



5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model penelitian tersebut di atas, maka hipotesis yang dapat disusun adalah :

H1 = Kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 = Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 = Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Pengembangan Hipotesis

a. Kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kompensasi langsung dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Kadarisman, 2012). Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan pegawai yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk.

Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi pegawai dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan argumen tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pemberian tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan, penghargaan, uang makan, fasilitas kesejahteraan adalah suatu tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan/Instansi kepada para pegawainya. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (*employee services*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan/Instansi kepada para pegawainya untuk mencapai tujuan kerja perusahaan/Instansi, sehingga kinerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Berdasarkan argumen tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung kepada pegawai adalah suatu bentuk tanggung jawab perusahaan/Instansi atas hasil kerja yang dicapai dan salah satu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan kepada pegawainya. Mempertahankan kepuasan pegawai saat ini dengan tingkat kompensasi yang diterima, sehingga kinerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi pegawai dalam meraih kinerja yang tinggi. Berdasarkan argumen tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran baik kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari dari sifat-sifatnya (Sudjana, 2005). Sedang pendapat Sukestiyarno (2009) sampel adalah pengambilan contoh beberapa

anggota populasi yang mewakili secara representatif terhadap populasi. Populasi maupun sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai PT. Omega Semarang yang telah bekerja selama 1 tahun atau lebih.

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber yang pertama, individu atau perorangan. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban kuisisioner dari para pegawai di PT. Omega Semarang yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penyebaran kuisisioner. Metode kuisisioner berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini kuisisioner dibagikan kepada para pegawai PT. Omega Semarang.

4. Uji Kualitas Instrumen

Metode pengujian instrument dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument yang digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana instrument dapat menjadi alat pengukur yang valid dan stabil dalam mengukur suatu gejala yang ada (Ghozali, 2006).

a. Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan program SPSS for windows versi 20. Instrumen penelitian dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS for windows versi 20. Instrumen penelitian dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner. Berdasar kuisisioner yang telah disebar yaitu sebanyak 60 kuisisioner, seluruh kuisisioner dapat dikumpulkan kembali tetapi hanya 50 kuisisioner yang dapat diolah datanya karena diisi secara lengkap oleh responden. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa mayoritas

responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu 34 orang atau 68%, sedangkan responden wanita sebanyak 16 orang atau 32%. Responden berdasarkan usia dapat diketahui berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 22%, sedangkan responden dengan usia antara 31-40 tahun adalah 18 orang atau 36% dan respondeng dengan usia 41-50 tahun adalah 21 orang atau 42%. Berdasarkan lama kerja dapat diketahui responden dengan lama kerja 1-3 tahun adalah 9 orang atau 18%, lama kerja 4-5 tahun sebanyak 17 orang atau 34 % dan lama kerja diatas 5 tahun adalah 24 orang atau 48%. Responden dengan tingkat pendidikan SMA adalah mayoritas dengan jumlah 22 orang atau 44%, sedangkan responden berpendidikan diploma sebanyak 15 orang atau 30% dan berpendidikan sarjana adalah 13 orang atau 26%.

2. Hasil Penelitian

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model (Variabel)	Standardized Coefficient	t hitung	Sig.
Konstanta	24,893	9,977	0,000
Kompensasi langsung (X1)	-0,247	-1,740	0,090
Kompensasi tidak langsung (X2)	0,539	4,558	0,000
F hitung			0,000
<i>R = 0,506 dan Adjusted R Square 0,480</i>			

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan uji regresi yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Hasil pengujian kompensasi langsung (X1)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui secara parsial nilai signifikansi variable kompensasi langsung lebih dari 5% (0,05) yaitu 0,090 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Omega.

b. Hasil pengujian kompensasi tidak langsung (X2)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui secara parsial nilai signifikansi variable kompensasi tidak langsung kurang dari 5% (0,05) yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Omega.

c. Hasil pengujian secara serentak (Uji F)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui secara parsial nilai signifikansi variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berada dibawah 0,05 yaitu 0,000 yang berarti H3 diterima. Oleh karena itu hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Omega.

3. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis, hasil dari uji t menunjukkan tidak semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$, Dari variabel-variabel independen pada penelitian ini, variabel independen yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel kompensasi tidak langsung. Sedangkan variabel kompensasi langsung dinilai tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen karena nilai signifikansinya $> 0,05$.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Omega. Adapun nilai signifikansi dari variabel kompensasi langsung yaitu 0,090. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai di PT. Omega dalam mencapai hasil kerja atau kinerja tidak berpengaruh hanya dengan pemberian kompensasi langsung seperti gaji dan insentif kepada pegawai. Sedangkan variabel kompensasi tidak langsung berdasarkan uji t dapat diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Omega. Adapun nilai signifikansi dari variabel kompensasi tidak langsung adalah 0,000. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai PT. Omega dapat mencapai hasil kerja atau kinerja karena pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, seperti adanya pemberian tunjangan yang dapat berupa cuti, jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan jaminan pensiun. Dengan adanya pemberian kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk pegawai sehingga akan dapat memberikan motivasi tersendiri dalam diri pegawai untuk lebih produktif dalam melaksanakan kerja sehingga terciptanya peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa secara simultan (serentak) variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Omega. Adapun nilai signifikansi dari variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu 0,000. Karena variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki nilai signifikansi $< 5\%$ atau kurang dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Variabel kompensasi langsung secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Variabel kompensasi tidak langsung secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Secara serentak variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Saran

- a. Untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi langsung kepada pegawainya secara adil dan layak, walaupun tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. Disamping itu pemberian kompensasi tidak langsung agar selalu dipertahankan karena dari hasil penelitian pada pegawai diketahui kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diluar dari variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muryanto, Eko. 2011. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Study pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta*.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Nurtjahjono, Gunawan Eko, Arlina Candra Putri, dan Djamhur Hamid. 2015. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan PDAM Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Rachmawati, Ike Kusdyah.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Samsuddin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Sudjana, 2005, *Metode Statistika*, Jakarta : Tarsito.
- Sukestiyono, 2009, *Statistika*, Semarang : Unnes Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Perdana Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.