

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWAYALAN BERKAT KASIH TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Osisio Dohude

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

ozhydohude@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Berkat Kasih Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Metode Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Berkat Kasih Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini memperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 19,246 + 0,634X$ diperoleh nilai $t_{hitung} (7,242) > t_{tabel} (1,697)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai R square 0,636 atau 63,6%.

Kata Kunci: *Kompensasi; Kinerja; Karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on the performance of the employees of the Supermarkets, Berkat Kasih Telukdalam, South Nias Regency. This type of research is quantitative research. The sample used in this study amounted to 32 people. The data analysis method used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a significant influence between the compensation variable on the performance of the employees of the Self-Services Thanking Telukdalam South Nias Regency. In this study obtained a simple linear regression equation, namely $Y = 19.246 + 0.634X$ obtained $t_{count} (7.242) > t_{table} (1.697)$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. Then the R square value is 0.636 or 63.6%.

Keywords: *Compensation; Employee; Performance*

A. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan selalu ada tantangan dalam menghadapi suatu sesuatu hal yang akan dilakukan dalam mencapai suatu kesuksesan tersebut Namun dalam menghadapi tantangan tersebut membutuhkan namanya sdm yang mampu memiliki kemampuan yang

kompetitif dan kreatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dengan demikian perusahaan yang memiliki SDM yang bisa menjalankan suatu kegiatan maka tujuan suatu orgnisasi tentunya tercapai dengan baik. Dalam suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dalam

menghasilkan pekerjaannya dan efektif dan bekerja sesuai dengan cara kerja berdasarkan aturan perusahaan tersebut.

Perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan organisasi. organisasi. Dengan demikian organisasi mampu menilai karyawan yang mau bekerja diperusahaan. Dengan demikian perusahaan yang memiliki SDM yang bisa menjalankan suatu kegiatan maka tujuan suatu orgnisasi tentunya tercapai dengan baik. Dalam suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas. Karyawan merupakan seseorang yang mau bekerja dalam suatu perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan yang telah diberikan suatu pemimpin ataupun perusahaan kepadanya sehingga hal ini dapat memicu suatu tercapainya visi ataupun misi ataupun tujuan suatu perusahaan tersebut. Karena pada dasarnya para karyawan ini bekerja karena memiliki suatu tujuan yaitu untuk mendapatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kompensasi yang diberikan kepada yaitu (1) upah dimana upah yang diberikan pegawai harus sesuai dnegan hasil kerjanya, atau tariff kerjanya tergantung lama pegawai dalam bekerja diinstansi tersebut. (2) Insentif. Gaji tambahan yang diperoleh pegawai ketika ia bekerja dengan lembur atau berhasi menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta memberikan kontribusi yang baik dalam suatu organisasi tersebut. (3) Bonus. Organisasi harus memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja yang lebih baik atau pegawai yang lembur dalam bekerja. (4) Pengobatan. Pegawai menaggulangi atas

resiko yang akan terjadi kepada pegawai tersebut, dengan demikian pegawai akan bekerja atau dikatkan dengan resiko kerja yang dihadapinya, organsasi harus menanggung semua resiko yang terjadi. (5) Bonus. Organisasi harus memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja yang lebih baik atau pegawai yang lembur dalam bekerja. (6) Premi. Premi yang diberikan kepada pegawai adalah suatu dorongan yang yang diberikan organisasi kepada pegawai. Jika pegawai memiliki bonus tentunya akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja. (7) Pengobatan. Pegawai menaggulangi atas resiko yang akan terjadi kepada pegawai tersebut, dengan demikian pegawai akan bekerja atau dikatkan dengan resiko kerja yang dihadapinya, organsasi harus menanggung semua resiko yang terjadi. (8) Asuransi. Organisasi harus bertanggung jawab penh terhadap apa yang akan terjadi.

Kinerja karyawan adalah seseorang di dalam suatu perusahaan bekerja sesuai tingkat kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja Karyawan akan meningkat bila ada dukungan dari suatu perusahaan. Kinerja Karyawan sangat diharapkan oleh suatu organisasi pada umumnya karena kinerja karyawan ini dapat menunjang suatu keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan dengan baik karena perusahaan yang memiliki hasil kerja yang lebih efektif tentunya hasil kerja karyawan diperoleh dengan baik. Kinerja karyawan akan meningkat bila ada dukungan dari suatu perusahaan, salah satunya yaitu menciptakan suatu lingkungan yang baik. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai suatu tujuan atau harapan yang akan diinginkan atau direncanakan

sebelumnya dengan demikian untuk mencapai suatu keinginan atau rencana tersebut.

Kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang ketika ia bisa menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan efektif dan efisien dalam bekerja. Pemimpin harus bisa mengetahui apa yang mempengaruhi faktor kinerja pegawai itu bekerja dengan baik, maka pemimpin harus bisa dan mengerti apa yang diinginkan pegawai dalam bekerja. Pegawai harus bisa bekerja dengan baik dan bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena peran utama pegawai dalam suatu organisasi itu yaitu pegawai harus bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena ini sangat diharapkan kepada organisasi untuk bisa mempengaruhi semangat kerja para pegawai sehingga kinerjanya semakin baik.

Dalam mencapai kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti (1) efektivitas dan efisien. Apabila organisasi sudah mencapai tujuannya dengan baik, maka hal ini dapat kita katakan bahwa seluruh kegiatan telah dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Efektivitas kerja pegawai sangat meningkatkan kinerja para pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik. (2) Otoritas. Pemimpin harus mampu membangun relasi bagi para pegawainya serta menjalin komunikasi yang baik antar sesama agar mudah memahami apa yang disampaikan satu sama lain. (3) Disiplin. Pegawai harus taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan atau patuh terhadap pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan di Swalayan Berkat Kasih Telukdalam kurangnya perhatian

pimpinan mengenai upah sebagai balas jasa kepada karyawan yang bekerja melewati batas jam kerja. Hal ini mengakibatkan karyawan terkadang mengeluh karena seharusnya perusahaan memperhatikan hal tersebut untuk mendorong karyawan bekerja dengan penuh semangat. Selain hal tersebut, tidak ada program pemberian bonus kepada karyawan. Seharusnya Swalayan Berkat Kasih Telukdalam memberikan bonus kepada karyawan agar lebih produktif. Kemudian terdapat sebagian karyawan yang belum mampu menunjukkan kualitas pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini seperti penguasaan terhadap prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan Swalayan Berkat Kasih Telukdalam, penguasaan terhadap fasilitas pekerjaan yang tersedia Swalayan Berkat Kasih Telukdalam dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada pembeli. Selain hal tersebut diidentifikasi kurangnya kemampuan kerja sama antara sesama karyawan.

Konsep Kompensasi (X)

Menurut Mangkunegara (2017:83), kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan". Sementara itu, menurut Syafri dan Alwi (2014:85) "kompensasi merupakan suatu upah yang diberikan kepada seseorang sebagai balas atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan".

Konsep Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67) "kinerja karyawan adalah seseorang di dalam suatu perusahaan bekerja sesuai tingkat kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya". Selanjutnya, menurut Sutrisno (2019:151) menyatakan

“kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi (X)

Menurut Syafri dan Alwi (2014:85-86) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- a. Penetapan suatu kompensasi sesuai dengan kondisi pasar dalam hal ini yaitu besar kecilnya gaji atau yang diberikan oleh kebutuhan seorang karyawan sangat berbeda dari kondisi luar ataupun pasar karena perbedaan ini dilihat dari kondisi pasar jadi, hal ini harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan dalam menetapkan kompensasi ataupun harga yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pokok masyarakat.
- b. Keadilan social, penetapan kompensasi harus memberikan berdasarkan peran ataupun kedudukan karena perusahaan yang memberikan gaji yang tinggi sedangkan upaya yang dimiliki para karyawan rendah maka sangat tidak adil bagi para karyawan.
- c. Kinerja individu, memberikan kompensasi kepada para karyawan harus sesuai dengan gaji ataupun sesuai dengan hasil kinerja yang dimiliki oleh para karyawan tersebut.
- d. Senioritas. Kompensasi harus dipertimbangkan karena para karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan tergantung berapa lamanya di dalam perusahaan tersebut jadi seorang senioritas harus memiliki atau mendapatkan upah ataupun gaji yang lebih besar atau lebih tinggi daripada

karyawan yang Junior atau baru masuk dalam perusahaan tersebut.

- e. Gaji berdasarkan golongan. Penetapan suatu kompensasi harus lebih baik daripada mempertimbangkan pengalaman kerja jadi lebih baiknya harus mempertimbangkan golongan kerja ataupun sesuai dengan jabatan para karyawan tersebut.

Menurut Masram dan Muah (2015:140) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- a. Dana Organisasi. Dana organisasi termasuk pembiayaan terhadap prestasi kerja pegawai yang dicapainya dan memberikan dampak yang baik terhadap suatu organisasi. Maka dana organisasi harus dikelola dengan baik, supaya dana tersebut sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan organisasi.
- b. Serikat Pekerja. Serikat pekerja bergabung dengan organisasi dimana pelaksanaan kerja tersebut yaitu pekerja, dengan demikian pekerja mengharapkan kompensasi dari organisasi terhadap balas jasa atas hasil kerjanya.
- c. Produktivitas Kerja. Pegawai harus bekerja dengan baik, mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan produktivitas kerjanya dengan baik sehingga organisasi memberikan imbalan yang setimpal kepadanya.
- d. Pendidikan dan Pengalaman. Pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi besar tidaknya kompensasi yang diterima pegawai tersebut, karena jika pegawai memiliki pengalaman kerja yang lebih baik, maka dengan mudah ia menyelesaikan pekerjaannya.

e. Penawaran dan Permintaan. Banyaknya penawaran kerja yang telah terjadi sehingga dengan banyaknya penawaran kerja yang diberikan kepadanya akan berdampak pada kompensasi yang akan rendah.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, (Devita, 2017):

- a. Faktor Individu. Hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.
 - b. Faktor dukungan organisasi. Karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya harus didukung oleh suatu perusahaan, maka perusahaan harus mampu mendukung atau bisa menjaga lingkungan kerja yang lebih baik.
 - c. Faktor dukungan manajemen. Kinerja karyawan akan tercapai apabila perusahaan mendukungnya dengan membangun hubungan yang baik.
- Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang dinyatakan oleh Afandi (2018:86) :

- a. Kemampuan dan keahlian. Pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat akan lebih dan memberikan hasil kerja yang lebih baik pada organisasi.
- b. Pengetahuan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentunya ia akan bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Pengetahuan tentang bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kerja yang optimal.
- c. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya

hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.

- d. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.
- e. Budaya Organisasi. Kebiasaan yang diberlakukan pemimpin seperti kedisiplinan dalam bekerja dan saling memotivasi satu sama lain akan tentunya mereka akan memiliki tingkat semangat kerja yang lebih baik.
- f. Lingkungan kerja. organisasi harus bisa menata lingkungan kerja dengan sebaik mungkin supaya pegawai bisa bekerja dengan baik.
- g. Disiplin kerja. seseorang yang patuh akan peraturan dalam bekerja.

Selanjutnya, menurut Dessler dalam Busro (2018:97) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Akurasi. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat akan lebih dan memberikan hasil kerja yang lebih baik pada organisasi.
- b. Ketelitian. Pegawai yang memiliki ketelitian dalam bekerja bisa menyelesaikan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat teliti tanpa melakukan kesalahan, sehingga kinerja seseorang tersebut efektif dan efisien.
- c. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.
- d. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.

- e. Bugaya Organisasi. Kebiasaan yang diberlakukan pemimpin seperti kedisiplinan dalam bekerja dan saling memotivasi satu sama lain akan tentunya mereka akan memiliki tingkat semangat kerja yang lebih baik.
- f. Penampilan. Penampilan seseorang sangat menentukan kinerja pegawai yang akan semakin meningkat.
- g. Arahan. Memberi arahan bagaimana bekerja dengan baik, bekerja sesuatu dengan tata kerja yang efektif.
- h. Perbaikan. Dalam melakukan pekerjaan tentu akan ada masalah, oleh karena itu pegawai harus bisa melakukan perbaikan dengan lebih baik.
- i. Tingkat keandalan. Kinerja dapat dilihat bagaimana hasil kerja dan kinerja yang optimal tersebut. sehingga bisa menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan lebih baik.

Indikator Kompensasi (X)

Menurut Manik (2016) Indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a. Upah atau gaji. Upah yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan hasil kerjanya, atau tariff kerjanya tergantung lama pegawai dalam bekerja di instansi tersebut.
- b. Insentif. Gaji tambahan yang diperoleh pegawai ketika ia bekerja dengan lembur atau berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta memberikan kontribusi yang baik dalam suatu organisasi tersebut.
- c. Bonus. Organisasi harus memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja yang lebih baik atau pegawai yang lembur dalam bekerja.
- d. Pengobatan. Pegawai menaggulangi atas resiko yang akan terjadi kepada pegawai tersebut, dengan

demikian pegawai akan bekerja atau dikatkan dengan resiko kerja yang dihadapinya, organisasi harus menanggung semua resiko yang terjadi.

Menurut Afandi (2018:194) ada beberapa indikator indikator kompensasi yaitu:

- a. Upah atau gaji. Upah yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan hasil kerjanya, atau tariff kerjanya tergantung lama pegawai dalam bekerja di instansi tersebut.
- b. Insentif. Gaji tambahan yang diperoleh pegawai ketika ia bekerja dengan lembur atau berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta memberikan kontribusi yang baik dalam suatu organisasi tersebut.
- c. Tunjangan. Organisasi perlu memberik tunjangan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik seperti jaminan kesehatan, liburan dan asuransi jiwa.
- d. Fasilitas. Organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti peralatan, tempat parkir.

Menurut Tsauri (2014:210) ada beberapa indikator indikator kompensasi yaitu:

- a. Upah atau gaji. Upah yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan hasil kerjanya, atau tariff kerjanya tergantung lama pegawai dalam bekerja di instansi tersebut.
- b. Insentif. Gaji tambahan yang diperoleh pegawai ketika ia bekerja dengan lembur atau berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta memberikan kontribusi yang baik dalam suatu organisasi tersebut.
- c. Tunjangan. Organisasi perlu memberik tunjangan kepada pegawai

yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik seperti jaminan kesehatan, liburan dan asuransi jiwa.

- d. Fasilitas. Organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti peralatan, tempat parkir.

Indikator Kinerja Karyawan (Y)

- a. Jumlah Pekerjaan. Seberapa banyak pegawai menghasilkan kerjanya apakah yang dihasilkan kerjanya sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi serta sesuai dengan rencana sebelumnya.

- b. Kualitas pekerjaan. Seberapa besar pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Ketetapan waktu. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintahkan oleh organisasi dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Karena dengan pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu mampu mencapai suatu tujuan organisasi.

- d. Kemampuan kerjasama. Pegawai yang memiliki suatu keandalan dalam bekerja sangat baik untuk organisasi, berarti pegawai memiliki suatu kemampuan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Bangun dalam Asnawi (2019:14) indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu:

- e. Kuantitas Pekerjaan. Seberapa banyak pegawai menghasilkan kerjanya apakah yang dihasilkan kerjanya sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi serta sesuai dengan rencana sebelumnya.

- f. Kualitas kerja. Seberapa besar pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan memiliki kualitas kerja pegawai yang dapat menunjang kemajuan suatu organisasi serta kualitas kerja sesuai dengan yang dituntut oleh organisasi tersebut.

- g. Ketetapan waktu. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintahkan oleh organisasi dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Karena dengan pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu mampu mencapai suatu tujuan organisasi.

- h. Keandalan. Pegawai yang memiliki suatu keandalan dalam bekerja sangat baik untuk organisasi, berarti pegawai memiliki suatu kemampuan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

- i. Kehadiran. Pegawai harus selalu hadir dalam menyelesaikan tanggungjawabnya, agar pekerjaannya yang diberikan kepadanya bisa ia selesaikan dengan tepat waktu.

Selanjutnya, menurut Duha (2020:215) indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Kelembagaan. Kelembagaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan para pegawai sangat baik bagi setiap organisasi.

- b. Koordinasi. Adanya koordinasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pekerjaan para pegawai dengan baik. Mampu mengontrol para pegawai dalam bekerja.

- c. Keandalan. Pegawai yang memiliki suatu keandalan dalam bekerja sangat baik untuk organisasi, berarti pegawai memiliki suatu kemampuan yang bisa

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

- d. Harapan. Pegawai yang bekerja sangat mengharapkan ada dorongan yang bisa menyemangati dirinya dalam bekerja sesuai.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatifbersifat asosiatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari tempat penelitian melalui penyebaran kuesioner yang bersumber dari seluruh karyawan Swalayan Berkat kasih Telukdalam.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengumpulan data berupa kuesioner atau angket. Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012:132) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.Selanjutnya untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya (Sugiyono, 2012:133):

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3

Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka dataresidual terdistribusi tidak normal.
2. Uji Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati *scater plot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai prediksi sedangkan sumbu *vertical* menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika *scater plot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dan jika *scater plot* menyebar secara acak, maka menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Menurut Basuki (2016:31) uji t merupakan suatu prosedur yang mana hasil sampel dapat digunakan untuk verifikasi kebenaran atau kesalahan hipotesis nol. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t_{hitung} variabel tersebut lebih besar dibanding dengan nilai t_{tabel} . Untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} digunakan rumus berikut (Basuki, 2016:32):

$$t = \frac{\hat{\beta}_1 - \beta_1^*}{se(\hat{\beta}_1)}$$

Dimana β_1^* merupakan nilai pada hipotesis nol.

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

β = Koefisien regresi
se β = Kesalahan baku koefisien regresi

2. Koefisien Determinasi (R^2). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presetanse nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas. Formula untuk menghitung besarnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Basuki, 2016:21):

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

$\sum(\hat{Y} - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil

dengan nilai Y prediksi

$\sum(Y_i - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata.

Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Basuki, 2016:10):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

β_0 dan β_1 = Parameter

X = Variabel bebas

e = Standar error

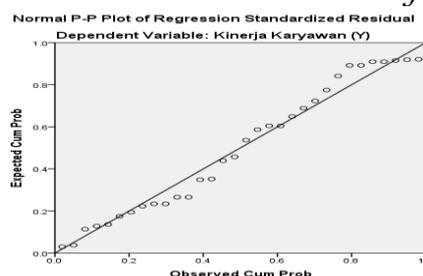
C. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi

normal karena nilai *Kolmogorov-Sminoro* sebesar 0.647 dan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.796 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Kemudian, metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat *normal probability plot* pada Gambar 1.

Gambar 1. Normal Probability Plot

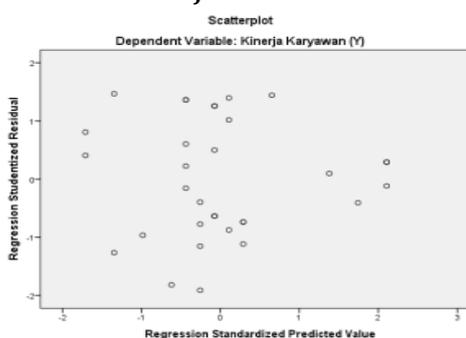


Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS 21. For Windows.

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa regresi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS 21. For Windows.

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas karena gambar di atas, tidak menunjukkan ada

suatu pola tertentu atau teratur dan titik yang ada. Maka persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik dasar bahwa residual sama untuk pengamatan telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t ditunjukkan dengan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	19.246	4.265		4.513	.000
1 Kompensasi (X)	.634	.088	.798	7.242	.000

Sumber: Peneliti (2023) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 21.0 for Windows.

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.242 sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $(32-1-1) = 30$ sebesar 1.697 (Lampiran 9). Karena nilai t_{hitung} (7.242) > t_{tabel} (1.697) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi sebesar 0.636 (63.6%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 63.6% keragaman variabel terikat (kinerja karyawan) dan dapat dijelaskan sisanya 36.4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 _a	.636	.624	2.684	1.514

Sumber: Peneliti (2023) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 21.0 for Windows.

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized	Standardized	
	Coefficients	Coefficients	Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	19.246	4.265	
1 Kompensasi (X)	.634	.088	.798

Sumber: Peneliti (2023) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 21.0 for Windows.

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui persamaan regresi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Berkat Kasih Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 19,246 + 0,634X$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = 19,246

b = 0,634

X = motivasi

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 19,246 menunjukkan nilai tetap kinerja karyawan ketika nilai kompensasi sama dengan nol.

2. Koefisien regresi kompensasi (X) = 0,634 menunjukkan nilai kompensasi ketika naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,634.
3. Apabila nilai kompensasi kurang dari satu maka kinerja karyawan menurun sebesar 1.

D. Penutup Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Berkat Kasih Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan model persamaan regresi $Y = 19.246 + 0.634X$ hal ini didukung oleh beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t_{hitung} (7.242) > t_{tabel} (1.697) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
2. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.636 (63.6%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 63.6% keragaman variabel terikat (kinerja karyawan) dan dapat dijelaskan sisanya 36.4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Saran

1. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi dalam bentuk upah yang diberikan kepada karyawan, supaya karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan bonus bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya supaya karyawan mempertahankan prestasi kerjanya dan kualitas kerjanya.

3. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan karyawan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan baik sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.
4. Untuk mengetahui kemampuan kerjasama karyawan, perusahaan harus memberikan dorongan supaya karyawan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Dengan adanya penelitian, perusahaan harus benar-benar memperhatikan kompensasi dan kinerja karyawan supaya suatu tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik.

E. Daftar Pustaka

- Adarny, Marbawi. 2014. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan

- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'ou *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022b). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., D. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35–48.
- Harefa, D. (2020a). Belajar Fisika Dasar Untuk Guru, Mahasiswa dan Pelajar. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D. (2020b). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020c). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225–240.
- Harefa, D. (2020c). Teori Ilmu Kealaman Dasar Kajian Untuk Mahasiswa Pendidikan Guru dan Akademis. Penerbit Deepublish. Cv Budi Utama.
- Harefa, D. (2020d). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar IPA Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik). *Jurnal Education and Development*, 8(1), 231–234.
- Harefa, D. (2020f). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Dengan Pembelajaran Kooperatif Make A Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan. *GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan*

- Pendidikan, 8(1), 1–8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31764/geography.v8i1.2253>
- Harefa, D. (2020g). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru IPA. *Media Bina Ilmiah*, 13(10), 1773–1786.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020h). Peningkatan Strategi Hasil Belajar IPA Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3(2), 161–186.
- Harefa, D. (2020i). Perbedaan Peningkatan Hasil Belajar Fisika Siswa Menggunakan Model Pembelajaran Think Talk Write Dengan Model Pembelajaran Time Token. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35–40.
- Harefa, D. (2020k). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Prosiding Seminar Nasional Sains 2020*, 103–116.
- Harefa, D. (2021). Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika. CV. Insan Cendekia Mandiri.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJf6V29EtTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. *Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk Tunas: *Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). *Kewirausahaan*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Hulu, F. (2020). *Demokrasi Pancasila di era kemajemukan*. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telambanua, K. (2020). *Teori manajemen bimbingan dan konseling*. CV. Embrio Publisher.
- Harefa, D., Telaumbanua, T. (2020). *Belajar Berpikir dan Bertindak Secara Praktis Dalam Dunia Pendidikan kajian untuk Akademis*. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, Darmawan., D. (2023b). *Teori Fisika*. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, Darmawan., D. (2023c). *Teori perencanaan pembelajaran*. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Lawuna. B. 2022. Analisis Kemampuan Siswa Dalam Menyelesaikan Soal Cerita Pada Materi Perbandingan Senilai Dan Berbalik Nilai Di Kelas VIII SMP Swasta Kristen BNKP Mazino Tahun Pembelajaran 2021/2022. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 18-27

- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Maduwu, F. D. A. 2022. Studi Biodeversitas Ikan Air Tawar Di Sungai Gewa Sebagai Indikator Kesehatan Lingkungan , *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 10-17
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martiman Suaizisiwa Sarumaha, D. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Masram dan Mu'ah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama.
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Servasia Setia Hati Wehalo. 2022. Pengaruh Ekstrak Daun Dan Akar Alang-Alang Terhadap Pertumbuhan Pakis Sayur (Diplazium Esculentum). *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 42-54
- Siswanto, Joko. 2013. Implementasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: ITB.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Surur, M., D. (2020). Effect Of Education Operational Cost On The Education Quality With The School Productivity As Moderating Variable. *Psychology and Education Journal*, 57(9), 1196–1205.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik. Bandung: IPDN Press.
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.

- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tsauri, H. Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Pres.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Wiputra Cendana., D. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. *Nuta Media*
- Ziliwu, S. H. dkk. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas Xi Smk Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15–25.