

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan

¹Amalia Ramadhani Suci Ardi, ²Rahmi Syahriza

¹Asuransi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, gitamukti31@gmail.com

²Asuransi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, rahmi.syahriza@uinsu.ac.id

Abstract

Companies that have good performance come from employees who also do a good job. However, there are factors that encourage the employee to do a good job, namely by providing compensation. By providing compensation, the employee will be more enthusiastic in doing work. Employees at PT. Sunlife Financial Unit Syariah Medan City Branch did their job well but the compensation was not commensurate with the work they had done. Therefore, the purpose of this study was to determine whether compensation has an effect on employee performance at PT. Sunlife Financial Unit Syariah Medan City Branch or due to other factors. The method used in this study is a quantitative method with a sample of 30 which was carried out randomly (random sampling). Data collection techniques using questionnaires or questionnaires distributed to employees at PT. Sunlife Financial Unit Syariah Medan City Branch. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which was previously tested with normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity autocorrelation test, t test and coefficient of determination test. The results of this study are that compensation has a significant positive effect on employee performance at PT. Sunlife Financial Unit Syariah Medan City Branch where the value of t count (2,191) > t table (2,045).

Keywords: Effect of Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan asuransi semakin ketat di masa sekarang ini. Banyak masyarakat yang ingin menjadi nasabah asuransi. Namun, masyarakat itu sendiri pastinya akan memilih perusahaan asuransi yang dapat dipercaya dengan kinerja baik juga. Kinerja yang baik diperoleh dari karyawan yang bisa diandalkan juga mempunyai kualitas yang bagus. Tujuan dari perusahaan asuransi dapat tercapai dan dapat bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya jika setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik. Dalam mencapai tujuan tersebut, haruslah ada faktor pendorong yang dapat membuat para karyawan menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut Retnoningsih et al., (2016) para karyawan mendapatkan sesuatu dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dihasilkan disebut juga dengan kompensasi. Pemberian sebuah kompensasi ini bisa meningkatkan semangat dan juga memberikan motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dalam pemberian kompensasi juga harus adil sesuai dengan pekerjaan apa yang telah dilakukan oleh karyawan. Dalam hal ini, banyak perusahaan asuransi yang masih menutup mata dalam pemberian kompensasi sehingga banyak karyawan yang menjadi tidak semangat dan membuat kinerja perusahaan menjadi buruk.

PT. Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan adalah salah satu dari sekian banyaknya perusahaan asuransi berbasis syariah yang menyediakan berbagai layanan kepada seluruh masyarakat dalam hal pengalihan risiko agar bisa mengatasi hal

yang tidak terduga di masa mendatang. Dalam hal melayani nasabah, perusahaan ini memerlukan karyawan dengan kinerja baik serta bisa diandalkan. Namun, jumlah karyawan pada PT. Sunlife Financial Unit Syariah dalam beberapa tahun ini mengalami fluktuasi atau mengalami kenaikan dan juga penurunan. Sesuatu hal seperti ini kerap terjadi karena banyak faktor, misalnya pemberian kompensasi di mana karyawan sudah melakukan pekerjaan mereka dengan baik namun pihak perusahaan terkadang tidak memberi kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka yang telah dikerjakan. Oleh sebab itu, ada beberapa karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan penelitian Maulidiyah et al., (2021) semakin tingginya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawannya maka akan semakin tinggi juga hasil kinerja dari karyawannya, hal ini yang menjadikan kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup positif mengenai hasil kinerja para karyawan. Namun sebaliknya, dalam penelitian Aromega et al., (2019) menyatakan bahwa meningkatnya kinerja perusahaan bukan karena kompensasi yang didapatnya namun faktor lainnya. Berdasarkan permasalahan dan juga penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang diangkat adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT . Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan? Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT . Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan.

LANDASAN TEORI

Asuransi Syariah

Menurut Soemitra (2015), asuransi yaitu suatu perjanjian antara 2 (dua) belah pihak yaitu tertanggung yang mengikatkan dirinya kepada si tertanggung untuk mendapatkan premi, menggantikan kerugian atau yang tidak didapatkannya suatu keuntungan dengan yang diharapkan, yang bisa diderita karena suatu peristiwa yang sebelumnya tidak diketahui. Asuransi sebagai praktik muamalah kontemporer yang melakukan manajemen risiko yang kemungkinan terjadi di masa depan, baik risiko tersebut menyangkut orang perorangan maupun menyangkut harta benda untuk menghindari terjadinya kerugian secara ekonomis. Menurut Yusrizal & Lubis (2020), asuransi dengan prinsip operasional yang didasarkan pada syariah Islam dan mengacu kepada Al-Qur'an dan juga As-Sunnah merupakan pengertian dari asuransi syariah secara umum. Asuransi syariah memiliki prinsip dasar yaitu saling melindungi dan juga saling tolong menolong atau dikenal juga *ta'awun* , sebagai suatu prinsip kehidupan untuk saling melindungi satu sama lain dan juga mendorong untuk saling tanggung menanggung dalam risiko para peserta asuransi yang berarti peserta satu menanggung peserta lainnya.

Kompensasi

Menurut Sunyoto dalam Hidayat (2021), seorang pegawai yang telah melaksanakan suatu pekerjaan di dalam organisasi diberikan sesuatu sebagai bentuk balas jasa yang diterimanya dalam bentuk upah, insentif, bonus, gaji, insentif, upah, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya , tunjangan kesehatan , uang cuti, uang makan atau lainnya merupakan pengertian dari kompensasi. Menurut Sastrohardiwiryo dalam Dwianto et al., (2019) tenaga kerja yang telah memberikan seluruh tenaga dan pikiran demi memajukan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut diberikan imbalan balas jasa oleh organisasi kepada tenaga kerja tersebut juga diartikan sebagai kompensasi.

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكَحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيْ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرْنِي نَمَانِي حِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۖ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya:

"berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik." (Q.S. Al-Qashash [28] : 27)

Berdasarkan ayat tersebut, Allah telah menjelaskan mengenai salah satu hubungan dalam manusia yaitu upah dan kinerja. Allah memberikan kisah sebagai contoh yaitu antara Nabi Musa 'Alaihissalam dan Nabi Syuaib 'Alaihissalam. Kisah tersebut menceritakan Nabi Syuaib 'Alaihissalam yang menjadi pemberi kerja dan memberikan pekerjaan kepada Nabi Musa 'Alaihissalam dan diberikan upah atau kompensasi berdasarkan pekerjaan yang dilakukannya yaitu Nabi Musa 'Alaihissalam dinikahi dengan anak perempuannya Nabi Syuaib 'Alaihissalam.

Semenjak Rasulullah diutus kepada manusia, praktik serta konsep pengupahan dalam Islam semakin berkembang pesat. Peraturan tentang upah semakin menjadi nyata dan mengenai prinsip pengupahan tersebut memberikan suatu keadilan dan telah memanusiawikan pekerja dan tidak mengabaikan para pemberi kerjanya juga. Menurut Hartatik dalam Mulyati & Luturlean (2018), jenis kompensasi terbagi menjadi:

1. Kompensasi finansial secara langsung, terdiri atas:
 - a) Upah, yaitu seseorang memberikan harga terhadap jasa yang telah dilakukan orang lain.
 - b) Gaji, yaitu karyawan yang menerima suatu balas jasa dengan bentuk uang sebagai kedudukan dan konsekuensinya menjadi karyawan yang telah memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi.
 - c) Bonus, yaitu berbeda dengan gaji pokok karyawan yaitu hanya pembayaran satu kali.
 - d) Insentif, yaitu suatu imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan karena memiliki kinerja yang telah melebihi standarnya.
2. Kompensasi finansial secara tidak langsung, yang terdiri dari:
 - a) Program asuransi, yaitu karyawan dan keluarganya yang diberikan jaminan berdasarkan dengan polis yang telah disepakati sebelumnya jika terjadi risiko finansial.
 - b) Program pensiun, yaitu suatu program yang diterima oleh karyawan karena telah melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan suatu program untuk memberikan suatu jaminan terhadap keamanan dalam finansial kepada setiap karyawan karena sudah tidak produktif lagi.
 - c) Pembayaran tidak masuk kerja, yaitu setiap karyawan akan diberikan cuti dan liburan, cuti sakit, istirahat pada jam kerja, bebas dari kehadiran dan juga diberikannya asuransi pengangguran.

Menurut Retnowati dan Widia dalam Utama et al., (2019), tujuan dari kompensasi terdiri atas:

1. Jaminan *economic security* yang diberikan kepada para karyawan sebagai suatu pemenuhan terhadap kebutuhan ekonominya..
2. Memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih giat dan baik pada kinerjanya.

3. Menandakan bahwa kemajuan dialami oleh perusahaan.
4. Memberikan perlakuan yang adil serta penghargaan dari organisasi kepada setiap karyawannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Adha et al., (2019), besarnya usaha yang ditunjukkan oleh individu dalam mengutarakan tenaga dalam jumlah tertentu ke dalam pekerjaan merupakan kinerja karyawan. Menurut Moeheriono dalam Ainanur & Tirtayasa (2018), hasil dari suatu pekerjaan yang bisa digapai oleh seorang atau suatu kelompok dalam satu organisasi secara kualitatif dan juga kuantitatif biasa disebut kinerja, hal ini sudah berkesesuaian dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab setiap pribadi maupun kelompok, dalam usaha untuk menggapai tujuan dari satu organisasi secara legal serta tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pengertian yang telah dijabarkan, pengertian dari kinerja karyawan yaitu dapat upaya yang dikeluarkan oleh seorang karyawan guna untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam Q.S. Al-Fath ayat 29 dan Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا
سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ
فَاسْتَوَى عَلَى سَوْقِهِ يُعْجِبُ الزَّرَّاعَ لِيُغَيِّظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا
عَظِيمًا

Artinya:

"Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar." (QS. Al-Fath [48] : 29)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (QS. Al-Jumu'ah [62] : 10)

Ayat - ayat yang terdapat diatas menerangkan bahwa seorang muslim yang bekerja memiliki tujuan untuk mencari keridhaan Allah SWT dan juga memperoleh keutamaan yaitu hikmah dan kualitas berdasarkan hasil yang telah diperolehnya.

Pengukuran terhadap kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. kualitas ,
2. kuantitas ,
3. waktu yang telah digunakan,
4. jabatan yang dipunyainya,
5. Menjalankan pekerjaan berdasarkan absensi dan keselamatan.

Hasil perolehan dari kerja seorang karyawan dapat diukur berdasarkan pada kuantitas, kualitas, kerja sama serta waktu kerja yang dilakukannya dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan oleh setiap organisasi sebelumnya. Adapun 4 (empat) aspek kinerja, yaitu:

1. Kualitas, adalah menjelaskan suatu jumlah dari kesalahan, ketepatan dalam melaksanakan tugas dan juga ketepatan waktu.
2. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah jasa atau produk yang telah dihasilkan.
3. Waktu kerja, adalah menggambarkan terkait mengenai berapa total dari keterlambatan, absensi, dan juga individu dari karyawan yang telah menjalankan masa kerjanya.
4. Pada tahun 2019, Dauly menjelaskan mengenai kerja sama yaitu setiap individu yang membantu atau mungkin juga menghambat suatu usaha yang telah dilakukan oleh individu lainnya dalam satu pekerjaan yang sama.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan atas latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya maka kerangka konseptualnya dapat dijabarkan seperti di bawah ini:



Gambar 1 . Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunlife Finansial Unit Syariah Cabang Kota Medan.

H_1 : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Teknik penelitian yang dipakai didalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan. Anggota dalam penelitian ini memiliki jumlah 60 orang dengan contoh yang digunakan memiliki jumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel dilaksanakan secara acak (*random sampling*). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang disebarkan ke para karyawan pada PT . Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan. Regresi Linier merupakan teknik analisis data yang dipakai didalam penelitian ini. Regresi linier sederhana yang sebelumnya diuji terlebih dahulu dengan uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji t dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 26.

Teknik analisis data

Uji normalitas

Dalam penelitian ini, uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov akan dilakukan pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika taraf signifikansi uji normalitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya.

Pada tahun 2018, pendapat Ghozali dalam Ayuwardani dan Isroah, untuk menguji sesuatu jika dalam suatu model regresi variabel noise berdistribusi normal, itulah penjelasan dari uji normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat memandang bahwa nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas. Pada tahun 2018 kedua tokoh yaitu Ghozali dalam Ayuwardani & Isroah berpendapat bahwa untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi perlu dilakukan uji multikolinearitas. Tidak mengandung multikolinearitas adalah Model regresi yang baik.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Ayuwardani dan Isroah (2018), dalam suatu eksperimen, regresi dimana akan terjadi gap antara pengurangan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain merupakan fungsi dari pentingnya uji varians. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala varians variabel, yang merupakan tujuan dari uji varians. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji varians dengan menggunakan uji Glesjer, yang terdiri dari membandingkan nilai absolut dari residual dengan masing-masing variabel. Jika nilai signifikansi uji varians yang dilakukan lebih besar dari nilai signifikansi standar sebesar 0,05, maka tidak ada gejala varians variabel.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali dalam Ayuwardani & Isroah (2018) tujuan dari uji autokorelasi merupakan suatu pengujian terhadap regresi linear apakah adanya korelasi antara kesalahan-pengganggu yang ada pada periode tidakadaanya dibandingkan dengan kesalahan-pengganggu yang ada pada periode $t-1$ (sebelumnya). Problem autokorelasi adalah penamaan apabila terjadi autokorelasi. Penelitian singkat ini mengselaraskan uji Durbin-Watson untuk memberikan pengetahuan akan hal apakah tidak ada atau ada autokorelasi dengan kriteria-kriteria pada masing-masing hal ini, apabila:

- a) $0 < d < dl$, tidak adanya autokorelasi yang positif dengan keputusannya ditolak.
- b) $dl \leq d \leq du$, tidak adanya autokorelasi positif dengan keputusannya *No Decision*.
- c) $4 - dl < d < 4$, tidak adanya korelasi negatif dengan keputusannya ditolak.
- d) $4 - du \leq d \leq 4 - dl$, tidak adanya korelasi negatif dengan keputusannya *No Decision*.
- e) $du < d < 4 - du$, tidak adanya autokorelasi positif atau negatif dengan

keputusannya tidak ditolak.

5. Uji t

Uji statistik digunakan untuk menguji benar dan salah hipotesis nol dan menunjukkan bahwa antara 2 (dua) rata-rata sampel buah yang diambil secara acak dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan, itulah arti dari uji-t.

Kriteria pengujian ini adalah menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan $df = n - k - 1$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Namun, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

6. Koefisien Determinasi

Tujuan untuk dapat meneliti bahwa seberapa besar variabel yang bebas serta mampu memberikan penjelasan terkait variabel yang memiliki keterikatan adalah tujuan dari hasil pencarian dari nilai Koefisien Determinasi (R^2). Nilai R^2 adalah nol dan satu. Apabila nilai R^2 makin dekat dengan satu, maka menunjukkan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dan jika nilai R^2 adalah nol, maka melihat bahwa suatu variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika R^2 dekat dengan angka 1, maka relasi antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin erat atau dekat, atau bisa dikatakan model itu dapat dinilai baik.
- b) Jika R^2 semakin mendekati angka 0, maka relasi antara variabel bebas dengan variabel terikat jauh atau tidak erat, atau dapat dikatakan bahwa model tersebut dapat dinilai kurang baik.

7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Ketergantungan mengenai studi antar satu variabel dependen yang satu dengan satu variabel independen yang lain adapun tujuan dalam hal analisis ini adalah untuk memberikan nilai yang tetap terhadap nilai rata-rata dari sebuah nilai variabel dependen yang didasarkan akan nilai variabel independen dan atau memprediksi kira-kira seberapa besar rata-rata nilai yang terdapat dari populasi. Yang didasarkan pada persamaan nilai regresi linier serta berdasarkan variabel independen atau berdasarkan kesederhanaan dapat dikatakan dan disebutkan juga dengan Analisis Regresi Linier yang sederhana.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
 a = Konstanta
 b = koefisien regresi
 X = Variabel bebas

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93529640
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.059
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Jika dilihat dari metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov diatas dilihat bahwa nilai hasil uji normalitas memberikan kesimpulan bahwa penelitian ini berdistribusi normal dalam uji normalitasnya karena terdapat sebesar 0,200 di mana $0,200 > 0,05$ dari hasil taraf signifikan

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.763	5.203		2.837	.008	
	Kompensasi	.300	.137	.383	2.191	.037	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didapatkan nilai $(1,00) \geq 0,10$ dan nilai VIF $(1,00) \leq 10$ dari hasil Variable X dalam hasil uji multikolinearitas. Maka dari itu, penelitian ini merupakan penelitian model regresi yang baik dan benar karena didalamnya tidak mengandung multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastistas

Tabel 3. Uji Heteroskedastistas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.891	2.795		-.677	.504
	Kompensasi	.113	.074	.280	1.541	.135

a. Dependent Variable: RES2

Dalam pembuktian penelitian ini tidak ditemukan atau didapatkan gejala heteroskedastisitas karena didalam nilai Signifikan Variabel X digunakan metode Glesjer dan hasil uji heteroskedastisitas dan didapatkan sebesar 0,135 diatas sebuah standar 0,05.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.383 ^a	.146	.116	2.98725	1.651

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$du < d < 4 - du = 1,134 < 1,651 < 2,736$ ditemukan di dalam metode Durbin-Watson dari hasil uji autokorelasi dan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menggunakan autokorelasi karena tidak terdapat didalamnya.

5. Uji t

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.763	5.203		2.837	.008
	Kompensasi	.300	.137	.383	2.191	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam variabel Y karena nilai t hitung 2,191 > nilai t tabel 2,048 dan dalam variabel X signifikan 5 % atau 0,05 dengan $df = 28$ dari hasil uji t . Maka dari itu, berdasarkan kesimpulan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada kinerja dari setiap karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.383 ^a	.146	.116	2.98725	1.651
a. Predictors : (Constant), Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

14,6 % variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel X (kompensasi) sedangkan 85,4 % diperoleh oleh nilai R^2 sebesar 0,146 dari hasil uji koefisien determinasi dan variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian dalam penelitian ini.

7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.763	5.203		2.837	.008
	Kompensasi	.300	.137	.383	2.191	.037
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Didasarkan oleh pengolahan data yang terdapat di atas di atas, persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y=14.763+0,300X$$

Didasarkan oleh persamaan yang terdapat di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) signifikan dari pada koefisien regresi sebesar 0,300 artinya apabila kompensasi naik 0,300 maka kinerja karyawan juga naik sebesar 0,300 Kompensasi berpengaruh positif .
- b) Nilai konstanta (a) diberikan nilai sebesar 14.763 yang memperlihatkan bahwa jika kompensasi tidak memiliki nilai negatif didalamnya, dan maka kinerja karyawan menjadi 14.763.

Pembahasan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan

Nilai t hitung (2,191) > t table (2,045) menunjukkan bahwa variabel kompensasi diperoleh hasil dari hasil penelitian pada uji t. Kompensasi berpengaruh positif signifikan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan. maka dalam hal ini dengan sinopsis sedemikian rupa memberikan kesimpulan semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dan dapat diterima.

Kesimpulan

Maka dari itu kesimpulan dalam penelitian singkat ini ada beberapa diantaranya adalah:

1. karyawan memiliki kinerja sebesar 14,6% (empat belas koma enam) dan sisanya 85,4% (delapan puluh lima koma empat) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan faktor-faktor dan penyebab lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian singkat ini.
2. Karyawan memiliki kinerja pada Perusahaan Terbatas PT. Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan di mana nilai t hitung (2,191) > t tabel (2,045) dipengaruhi oleh kompensasi berpengaruh positif signifikan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qamariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–52.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan Terhadap *Underpricing* Harga Saham pada Perusahaan yang Melakukan *Initial Public Offering* (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 7(1).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–233.
- Hidayat, Ak. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JIMMU (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(2), 165–177.
- Maulidiyah, N. N., & Roifah, Tri Nadhirotur, Nuruddin, A. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Idarah*, 2(1), 41–48.
- Mulyati, S., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). *E-Proceeding of Management*, 5(1), 1072–1079.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 53–59.
- Soemitra, A. (2015). *Asuransi Syariah*. Wal Ashri Publishing.
- Utama, T., Rita, W., Yuliana, Ngajudin, N., & Dewi, A. (2019). Kompensasi Kerja pada Karyawan CV. Jasa Sumber Asahan Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(2).
- Yusrizal, & Lubis, F. A. (2020). Potensi asuransi syariah di Sumatera utara. *Human Falah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(2), 295.