

PROSIDING

SEMINAR HASIL PENELITIAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BINA DARMA

SIAP MENGHADAPI PASAR KERJA & KEUANGAN
DALAM ERA INDUSTRI 4.0

SEMINAR HASIL PENELITIAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BINA DARMA

PALEMBANG,
26 MARET 2019



Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 3 Plaju Palembang 302264
Telp : (0711) 515582
Email : Seminar.feb@gmail.com



PENGARUH MOTIVASI DAN THEORY OF PLANNED BEHAVIOR TERHADAP NIAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK MEMPEROLEH SERTIFIKASI CHARTERED ACCOUNTANT Gus Alberto dan Henni Indriyani.....	56
PENGARUH KUALITAS AUDIT DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP PREDIKSI LABA TAHUN BERIKUTNYA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR Ira Prima Sari dan Poppy Indriani	68
PENGARUH AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA ANGGARAN DENGAN KONSEP VALUE FOR MONEY PADA PT. PLN (PERSERO) DI PALEMBANG Suci dan Rolia Wahasusmiah.....	79
ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN RISIKO (Studi Empiris Pada Laporan Tahunan Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Sub Sektor Industri Dasar Dan Kimia Tahun 2017) Ria Yuni Jayanti dan Septiani Fransisca.....	86
PENGARUH MANAJEMEN LABA TERHADAP NILAI PERUSAHAAN Puspa Tia Moulia dan Siti Nurhayati.....	95
PENGARUH RASIO-RASIO KEUANGAN TERHADAP PERTUMBUHAN LABA PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) Intan Hudana dan Verawaty.....	107
PENERAPAN E-FILING TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK di KPP PRATAMA PALEMBANG ILIR TIMUR Novi Dwiyanti dan Yeni Widyanti	119
PENGARUH PENGARUH PROMOSI DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL TOYOTA CALYADI PT. ASTRA INTERNATIONAL, Tbk (Auto 2000 T. Api-Api Palembang) Desi Kurnia dan Muhammad Amirudin Syarif.....	126
PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SUMATERA SELATAN Ari Prabowo dan Asmanita.....	136
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. THE NIELSEN COMPANY INDONESIA CABANG PALEMBANG Deddy Wijaya dan Dina Mellita	147
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK SITE PALEMBANG Jefri Herdianto dan Efan Elpanso	153
ANALISIS PEMBIAYAAN KREDIT KREASI TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA	

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK PALEMBANG**Jefri Herdianto¹⁾, Efan Elpanso²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang^{1,2)}Email : Jefriherdianto23@gmail.com¹⁾, efan.elpanso@binadarma.ac.id²⁾**Abstract**

This study described effect of Compensation on Employee Work Performance at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang. This study aimed to determine how much the effect of compensation on employee work performance at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang. Data analysis techniques used was simple regression analysis. The results of this study were 1) Compensation proved to have a positive effect on Employee Performance at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang, from the results of the research showed that the indicator of giving incentives to employees with high achievement is still lacking. 2) The magnitude of the effect of Compensation on Employee Performance at PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang of 8% 3) Based on the results of the calculation shows the linear regression equation, namely: $Y = 2.654 + 0.181 X$ meant the Compensation regression coefficient of 0.181 states that each addition of 1% compensation value, the value of work performance increased amounting to 0.181. The regression coefficient was positive, so it could be said that the direction of the influence of the compensation variable on work performance was a positive effect.

Keywords: *Compensation, Work Performance*

I. PENDAHULUAN

Hampir setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengolah perusahaan tersebut agar semakin berkembang. Setiap sumber daya manusia bisa berkembang apabila perusahaan bisa memajemen sumber daya tersebut dengan baik. Salah satunya ialah, dengan memberikan kompensasi yang seimbang dengan kinerja sumber daya manusia tersebut. Hal ini ditujukan agar sumber daya manusia atau tenaga kerja di perusahaan tersebut dapat menunjukkan peningkatan kualitas kerjanya serta memberikan prestasi-prestasi untuk perusahaan tersebut.

Besarnya kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya seharusnya sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarga untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam industri semen yang area penjualannya berada di sumbagsel. Untuk menghadapi para pesaing industri sejenis yang makin ketat, maka para karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja para karyawan.

Dalam pemenuhan kebutuhan karyawannya, PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk telah memberikan kompensasi langsung yang berupa gaji, insentif, upah lembur dan bonus, dan juga kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan, dana pensiun serta cuti berbayar. Hal ini dimaksudkan sebagai imbalan atau balas jasa kepada karyawan dalam rangka memotivasi mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan sehingga memperoleh prestasi kerja perusahaan.

Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk berupa gaji terhadap karyawannya pada tahun 2017 jika dibandingkan dengan upah minimum provinsi (UMP)

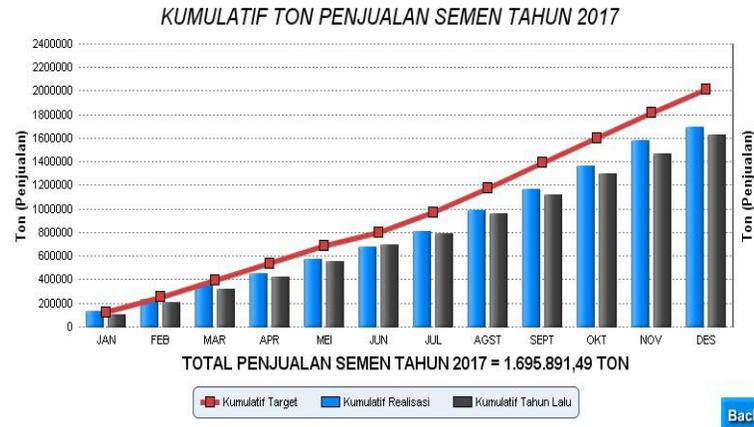
Sumatera Selatan ditahun yang sama maka perbandingan nilainya bisa dibilang cukup jauh, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Perbandingan Gaji Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan

PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK	UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) SUMATERA SELATAN
Rp. 5.200.000,00 (Terendah)	Rp. 2.388.000,00

Sumber : *PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 2018 dan Republika.co.id*

Disamping itu pada tahun 2017 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, tidak dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini :



Gambar 1 Penjualan Semen Baturaja

Sumber : *PT. Semen Baturaja (persero) Tbk, 2018*

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kompensasi dan prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan tema Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan untuk semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri (Notoatmodjo, 2003).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) ia menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai atas jasa-jasanya untuk mencapai tujuan organisasi yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung

Adapun indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2012) adalah:

1. *Gaji* merupakan imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh
2. *Upah* merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja
3. *Upah Insentif* merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu
4. *Asuransi* merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti
5. *Fasilitas Kantor* merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.
6. *Tunjangan* setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham

Prestasi Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak pegawai diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran variabel prestasi kerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap (Mangkunegara, 2001).

Menurut Sutrisno (2010) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu. Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2008) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek – aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya.

Sutrisno (2010) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

- Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- Pengertian pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Hubungan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Adanya hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja dinyatakan oleh Irawan (2012) bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dan bahkan menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, kepuasan kerja, mempertahankan karyawan yang potensial serta merupakan faktor yang dapat menarik calon pegawai yang berkualitas untuk bergabung

Hipotesis

H_a: Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang.

H_o: Diduga bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian pada perusahaan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang yang berlokasi di Jl. Abikusno Cokrosuyoso kertapati Palembang, Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di Site Palembang yang berjumlah 226 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin yakni didapat jumlah responden sebanyak 70 orang

Teknik penunjukan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* yaitu dengan penunjukan langsung pada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini yakni :

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari keterangan-keterangan, seperti metode pemberian kompensasi terhadap karyawan.

2. Data Kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis seperti besarnya gaji karyawan, insentif, dan bonus.

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini yakni :

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung pada objek yang dituju atau diteliti. Adapun data primer ini diperoleh dengan cara menjawab koesioner sesuai dengan variabel penelitian dan wawancara dengan pimpinan maupun dari para karyawan tersebut.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga metode dalam pengumpulan data yaitu :

1. Wawancara (*Interview*)
Penulis melakukan tanya jawab dengan responden untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini.
2. Kuisisioner (Angket)
Dengan membuat daftar pernyataan yang telah disiapkan sebelumnya sesuai dengan variabel penelitian dan disebarkan ke responden agar memperoleh data yang lebih lengkap.
3. Observasi (Pengamatan)
Penulis melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi-informasi yang berhubungan dengan variabel penelitian penulis.

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan model persamaan regresi linear sederhana, dengan persamaan sebagai berikut: $Y = a + bX + \epsilon$. Untuk memperkuat analisa deskriptif, penulis akan menggunakan analisa verifikasi (statistik) yaitu dengan regresi linear sederhana, sesuai dengan apa yang telah diterangkan sebelumnya. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program Social Scient*).

Berdasarkan perhitungan regresi dapat diketahui apakah kompensasi berpengaruh atau tidak terhadap prestasi karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang, hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (th) dengan t table (tt) pada $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian) .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

Tabel 2. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.654	.235		11.285	.000
	VAR00001	.181	.074	.282	2.428	.018

a. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,654 + 0,181 X$$

Konstanta sebesar 2,654 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Prestasi Kerja sebesar 2,654. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,181 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, maka nilai prestasi kerja bertambah sebesar 0,181. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja adalah positif

Koefisien Korelasi

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.080	.066	.29920

a. Predictors: (Constant), VAR00001

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan prestasi kerja ditunjukkan dengan nilai Korelasi (R) sebesar 0,282 mempunyai maksud artinya menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan bersikap positif (searah)

Koefisien determinasinya (*R Square*) sebesar 0,80 atau 8 %. Hal ini berarti variabel kompensasi dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebanyak 8% sedangkan sisanya sebesar 92 % dipengaruhi dengan faktor lain

Uji T

a. Perumusan Hipotesis

H_a : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang.

H_o : Diduga bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang.

b. Penetapan kriteria

Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% db = 68 (db = N - 2 untuk N =70) yaitu 1,995

c. Hasil t hitung

Hasil t hitung diperoleh dengan menggunakan SPSS Versi 24 yaitu sebesar 2,428.

d. Pengambilan keputusan

Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar 2,428 di atas dibandingkan dengan t tabel ($df = 68$) yaitu 1,995 taraf signifikan 5%, jadi t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_0 di tolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel.

e. Kesimpulan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) Prestasi Kerja Pada karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis kolerasi *product moment* sebesar 0,282 dibandingkan dengan r tabel tingkat signifikan 5% $N=70$ sebesar 0,198. Jadi r hitung besar dari r tabel, maka dapat ditarik bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,80 atau sebesar 8% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi perusahaan memberikan kompensasi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Sedangkan sisanya 92% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti faktor motivasi, kemampuan kerja dan lain-lain.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) kompensasi dan variabel (Y) prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 2,428, sedangkan pada t tabel adalah 1,995 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_a diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y = 2,654 + 0,181 X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Variabel Y, dengan kata lain menerima H_a yaitu: Ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang dan menolak H_0 yaitu Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang.

5. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang, Namun dari hasil penelitian menunjukan bahwa indikator kompensasi yakni insentif karyawan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan masih kurang.
2. Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Site Palembang sebesar 8 % hasil ini di dapat berdasarkan uji koefisien determinasi sisanya 92 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, tingkat stress, lingkungan kerja, pelatihan, kemampuan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

3. Berdasarkan dari hasil perhitungan menunjukkan persamaan regresi linier, yaitu : $Y = 2,654 + 0,181 X$ artinya Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,181 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, maka nilai prestasi kerja bertambah sebesar 0,181. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja adalah positif .

6. REFERENSI

- [1] B Flippo, Edwin. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Bohlander, George dan Snell Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed.* Mason. OH: South Western – Cengage Learning
- [3] Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2) . Yogyakarta: BPFE
- [4] Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [5] Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- [6] Irawan. 2012. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [7] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [8] Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [9] Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- [10] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- [12] Suwatno dan Priansa D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Umar, Husein. 2010. *Riset pemasaran dan bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- [14] Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [15] Yuniarsih, Tjutju. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta

SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

EFAN ELPANSO, S.E., M.M.

Atas partisipasinya sebagai

PEMAKALAH

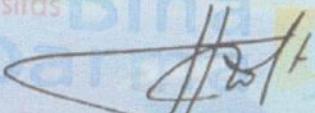
Dalam Seminar Hasil Penelitian

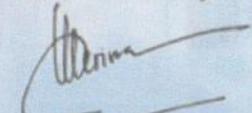
" Siap Menghadapi Pasar Kerja & Keuangan dalam Era Industri 4.0 "

Diselenggarakan Tanggal 26 Maret 2019 di Universitas Bina Darma

Oleh:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

Dekan,
Universitas Bina Darma

Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.

Ketua Panitia,

Citra Indah Merina, S.E., Ak., M.M. C.A