

PENGARUH PEMBERIAN KOMPESANSI LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SEMI BARU SAMARINDA

Oleh :

HERIYANTO

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

"The Effect of Direct and Indirect Compensation on Employee Performance CV. New Semi Samarinda "

The purpose of this analysis is to determine how much influence kompensansi directly and indirectly to the performance of an employee CV . New semi Samarinda . As a trading company that is large enough , then the CV. New semi Samarinda provide better compensation system for its employees , so that the employee's performance can also be improved by working well with good results, in the form of a high level of sales in the sales results. To determine the influence of the compensation (direct and indirect) to increase employee productivity , then this analysis using multiple linear regression analysis tools.

Key Words : Compensation, direct and indirect

I. PENDAHULUAN

Pembangunan adalah suatu proses pembaharuan yang berkesinambungan, dalam arti proses yang berlangsung terus menerus di dalam sektor dan bidang kehidupan manusia. Dengan semakin berkembangnya pembangunan di Indonesia yang telah memasuki era globalisasi sekarang ini, menuntut negara untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Dimana, aspek kualitas menyangkut diri manusia itu sendiri, yang akan memberikan kontribusi lebih banyak dalam mendukung pembangunan suatu negara. Sedangkan, aspek kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, terdapat dua hal yang harus diperhatikan, antara lain : fisik, yaitu yang menyangkut kesehatan dan non fisik, yaitu yang menyangkut kemampuan dalam bekerja, berfikir, dan ketrampilan. Secara fisik, dalam menciptakan sumber daya manusia yang sehat hendaklah dilakukan peningkatan program kesehatan secara menyeluruh. Sedangkan secara non fisik, untuk mencapai kemampuan dalam bekerja perlu diupayakan adanya sarana pendidikan dan pelatihan. Demikian halnya dalam ruang lingkup yang lebih kecil, yaitu lingkungan kerja atau perusahaan dimana sumber daya yang ada adalah karyawan atau tenaga kerja.

Sebagai penghargaan dan balas jasa atas segala usaha kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka perusahaan akan memberikan imbalan, upah, gaji atau kompensasi yang sesuai dengan usaha kerja, status, jabatan, atau kedudukan karyawan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan oleh karyawan beserta keluarganya untuk dapat memenuhi dan meningkatkan kebutuhan fisik minimumnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, jabatan, kedudukan dan tingkat pemenuhan kebutuhan daripada karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatan dan kedudukan karyawan tersebut semakin tinggi, maka status sosialnya pun semakin baik pula. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang diperoleh karyawan tersebut juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan. Selain itu, besarnya kompensasi juga diberikan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Jika karyawan itu berkualitas dan berkuantitas kerja baik, maka kompensasi yang diberikan juga tinggi.

Apabila karyawan mendapatkan kepuasan dalam sistem pemberian kompensasi, maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk memberikan usaha kerja dengan memberikan segala kemampuan, keterampilan, waktu, dan pikiran yang dimilikinya dalam menghasilkan karya kerja yang baik. Hal ini yang dimaksud dengan kinerja. Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka akan

menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, berupa kualitas dan kuantitas kerja yang dimilikinya.

Di dalam penelitian ini perusahaan perseorangan yang berbentuk usaha dagang sebagai obyek penelitian. Perusahaan yang diteliti adalah CV. Semi Baru Samarinda. CV. Semi Baru Samarinda adalah perusahaan dagang yang bergerak di bidang percetakan, perdagangan umum, jasa, supplier. CV. Semi Baru Samarinda yg berpusat di Samarinda.

Sebagai perusahaan dagang yang cukup besar, maka CV. Semi Baru Samarinda harus memberikan sistem pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan-karyawannya, agar kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan baik dengan memberikan hasil kerja yang baik, berupa tingkat penjualan yang tinggi dalam hasil penjualan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, setiap perusahaan harus dapat mengatur dan mendayagunakan sumber daya yang ada, agar keberhasilan dari tujuan tersebut dapat dicapai dengan baik dan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan ilmu dan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen dalam arti sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu ilmu dan usaha untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2001 : 1), pengertian manajemen yaitu sebagai berikut : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Definisi manajemen menurut M. Manullang (2001 : 16), adalah sebagai berikut : “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan, daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan”.

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karena tanpa adanya peran aktif manusia segala proses kegiatan kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap proses kegiatan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan,

karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan pembuat keputusan dalam terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktifitas dan kegiatan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Oemar Malik (2001 : 7), pengertian sumber daya manusia yaitu :“Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dalam berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan”.

2. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya manusia (karyawan) bekerja untuk mendapatkan pendapatan atau imbalan balas jasa atas setiap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam organisasi atau perusahaan, hal ini sering disebut dengan kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian kompensasi menurut Sastrohadiwiryono (2001 : 181) adalah sebagai berikut :“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan, guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan”.

3. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

a. Gaji Pokok atau Upah Dasar

Gaji pokok adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diterima oleh karyawan kantor, seperti karyawan administrasi. Sedangkan upah dasar adalah pembayaran atas jam kerja untuk karyawan kasar, seperti buruh.

Akan tetapi, pada pembahasan dalam tulisan ini pengertian gaji atau upah tidak mengalami perbedaan.

Berikut ini dikemukakan pendapat mengenai pengertian gaji menurut Murihot Tua Effendi Hariandja (2002 : 245), yaitu :“Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Dalam menentukan atau menetapkan besarnya gaji dan upah harus dapat mempertimbangkan rasa keadilan dan bersifat dinamis. Sehingga, dapat meningkatkan produktifitas, loyalitas, dan kepuasan para karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai suatu jabatan dan pekerjaan, maka semakin tinggi gaji dan

upah yang diterima oleh karyawan, hal ini yang disebut dengan keadilan internal. Di samping itu, juga harus diperhatikan keadilan eksternal, yaitu besarnya gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan oleh suatu perusahaan dan organisasi lainnya yang sejenis.

b. Upah Prestasi Kerja (*Merit Pay*)

Upah Prestasi Kerja (*Merit Pay*) adalah merupakan kenaikan gaji atau upah yang diterima karyawan atas prestasi kerjanya.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2001 : 150), yaitu sebagai berikut “Upah Prestasi Kerja adalah peningkatan gaji atau apa saja yang dihadiahkan kepada seorang pegawai berdasarkan pada kinerja individunya”.

Berdasarkan pada pengertian di atas, maka upah prestasi kerja merupakan suatu motivator bagi karyawan agar berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.

c. Upah Insentif (*Incentive Pay*)

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2002 : 265), pengertian upah insentif adalah sebagai berikut :“Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya”.

4. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

a. Program Perlindungan

Program perlindungan merupakan hal sangat penting bagi perusahaan dan karyawan, karena dengan adanya program perlindungan ini karyawan dapat bekerja dengan rasa aman yang dijaminakan oleh perusahaan.

Untuk perusahaan-perusahaan yang besar, bentuk perlindungan terhadap segala bentuk kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, adalah berupa asuransi, jaminan kesehatan dan keselamatan lainnya, seperti yang dikemukakan oleh Marihot Tua Effendi Hariandja (2002 : 284) bahwa :“Dalam pelaksanaan kerja dapat saja terjadi kecelakaan yang dapat mengakibatkan seseorang cacat dan tidak dapat bekerja. Ini semua merupakan resiko kerja yang harus dihindari. Untuk itu, perusahaan atau organisasi mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam program penjaminan dalam bentuk asuransi, dana pensiun, jamsostek, dan sejenisnya”.

Di negara kita Indonesia, program jaminan sosial lebih cenderung diatur dalam program JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), yang telah diatur oleh pemerintah melalui Undang-undang No. 3 Tahun 1992, yang mencakup kegiatan

pelayanan jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua. Jamsostek ini dibayar oleh perusahaan atau organisasi tanpa mengurangi atau memotong gaji atau upah karyawan.

5. Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus diatur sedemikian rupa, sehingga merupakan suatu sistem yang baik dalam perusahaan. Dengan sistem yang baik, sudah pasti akan dapat dicapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawan.

Adapun tujuan-tujuan dari sistem kompensasi yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoadmodjo (2003 : 154), yaitu sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi kerja.
- b. Menjamin Keadilan
- c. Mempertahankan Karyawan
- d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu
- e. Pengendalian Biaya
- f. Memenuhi Peraturan-peraturan”.

Apabila hal-hal tersebut di atas dapat dijalankan dengan baik oleh suatu perusahaan atau organisasi, maka diharapkan perusahaan atau organisasi dapat menjadi lebih baik di segala bidang, terutama sistem kompensasi. Sehingga, hal ini dapat diharapkan terjadi hubungan yang baik antara perusahaan atau organisasi dengan para karyawannya.

6. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2001 : 126), ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan.
- d. Produktivitas kerja karyawan.
- e. Pemerintah dengan UU dan keppresnya.
- f. Biaya hidup.
- g. Posisi dan jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan”.

7. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kemampuan usaha kerja untuk memperoleh hasil dan prestasi kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Yaslis Ilyas (2001 : 55), pengertian kinerja dapat diartikan sebagai berikut, yaitu :“ Kinerja adalah penampilan, hasil kerja personil, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi”.

Pengertian kinerja menurut Henry Simamora (2001 : 327) adalah sebagai berikut : “ Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan, baik secara kualitas maupun kuantitasnya, dimana keluaran yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non fisik”.

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert A. Sutermeister (2001 : 177), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi (*Motivation*)
- b. Kemampuan (*Ability*)
- c. Keadaan/kondisi sosial (*Social Condition*).”

9. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja dan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Henry Simamora (2001 : 26), pengertian penilaian kinerja adalah sebagai berikut :“ Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.”

Henry Simamora (2001 : 356) juga mengukur penilaian kinerja menggunakan instrumen skala penilaian, yaitu sebagai berikut :“ Instrumen membandingkan kinerja individu terhadap sebuah standar. Penilaian kinerja diukur dengan berbagai dimensi, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, penerimaan kritik, tanggung jawab, pengetahuan tentang pekerjaan, kerja sama, disiplin kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, dan hal-hal lainnya.”

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Dalam rangka memecahkan permasalahan pada penelitian ini, maka data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisis. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Untuk analisis linier berganda menggunakan persamaan :
 $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$, dimana Y merupakan kinerja, x_1 merupakan variabel kompensasi langsung, dan x_2 merupakan kompensasi tidak langsung.

Untuk menganalisis data tersebut, maka penulis akan menyusun tahapan perhitungan regresi berganda yang menggunakan perhitungan SPSS (*Statistic for Social Science*) versi 11.0.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 11.0, maka dapat disajikan datanya sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan SPSS Versi 11.0

Variabel	n	Rata-rata	t hitung	t tabel	Sig	B
Y	12					
x1	12					
x2	12					
R =					Ftabel =	
R Square =					Sig. =	
Fhitung =						

B. Pembahasan

Dari hasil perhitungan melalui SPSS Versi 11.0, diperoleh nilai $b_1 = x,xx$ dan $b_2 = x,xx$ (perhitungan terlampir). Sehingga, persamaan regresinya diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = x,xx + x,xxx_1 + x,xxx_2$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai $a = x,xx$ adalah positif, yang berarti dengan adanya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai $b_1 = x,xx$ adalah positif, yang berarti variabel x_1 memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, nilai $b_2 = x,xx$ adalah positif merupakan variabel x_2 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Setelah memperoleh nilai koefisien b_1 dan b_2 serta persamaan regresinya, maka untuk mengukur signifikan antara variabel x_1 dan variabel x_2 terhadap variabel Y dengan cara menghitung koefisiennya.

Yaitu, dari hasil perhitungan (terlampir) diperoleh nilai $R = x,xx$, di mana nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,60 – 0,79 yang menunjukkan bahwa variabel x_1 dan variabel x_2 memiliki hubungan yang kuat.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel x_1 dan variabel x_2 terhadap variabel Y adalah dengan cara menghitung nilai R Square. Dari hasil perhitungan (terlampir) diperoleh nilai R^2 (Square)

= x,xx, yang berarti variabel x_1 dan variabel x_2 mempengaruhi variabel Y sebesar xx,x %, sedangkan sisanya sebesar xx,x % dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh, dipergunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95 %. Dari hasil perhitungan (terlampir) diperoleh $F_{hitung} = x,xxx$. Dan dari tabel F diperoleh nilai $F_{tabel} = x,xxx$.

Jadi, dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $x,xxx > x,xxx$. Dengan kata lain, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, di mana kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kemudian dilakukan uji t dengan $\alpha = 0,05$, di mana dari hasil pengujian b_1 (perhitungan terlampir) diperoleh nilai $t_{hitung} = x,xxx$. Dan dari tabel t diperoleh nilai $t_{tabel} = x,xxx$. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $x,xxx > x,xxx$. Dengan kata lain, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, di mana variabel kompensasi langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Dari pengujian b_2 (perhitungan terlampir), diperoleh nilai $t_{hitung} = x,xxx$. Dan dari tabel t diperoleh nilai $t_{tabel} = x,xxx$. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $x,xxx > x,xxx$. Dengan kata lain, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, di mana variabel kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Pada hasil perhitungan uji t, terlihat jelas bahwa variabel kompensasi langsung memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $x,xxx > x,xxx$ dengan nilai signifikansi $0,00x < 0,005$.

Dari hasil perhitungan secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya, dengan diperolehnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $x,xxx > x,xxx$ dengan nilai signifikansi $0,00x < 0,005$. Hal ini berarti bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semi Baru Samarinda.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil Analisis dan perhitungan analisis data, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut, yaitu :

- a. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan :
$$Y = x,xx + x,xxX_1 + x,xxX_2$$
- b. Nilai R yang diperoleh adalah x,xxx atau xx,x %, yang apabila disesuaikan dengan tabel koefisien korelasi, maka menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat antara variabel x_1

- (kompensasi langsung) dan variabel x_2 (kompensasi tidak langsung) terhadap variabel Y (kinerja).
- c. Sedangkan, nilai R^2 (R square) yang diperoleh adalah x,xx atau xx,x %, yang berarti variabel x_1 (kompensasi langsung) dan variabel x_2 (kompensasi tidak langsung) mempengaruhi variabel Y (kinerja) sebesar xx,x %, sedangkan sisanya xx,x % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.
 - d. Pada uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar x,xxx dan F_{tabel} sebesar x,xxx , sehingga didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel x_1 (kompensasi langsung) dan variabel x_2 (kompensasi tidak langsung) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja).
 - e. Pada uji t untuk variabel x_1 (kompensasi langsung), diperoleh t_{hitung} sebesar x,xxx dan t_{tabel} x,xxx , sehingga didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel x_1 (kompensasi langsung) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja).
 - f. Pada uji t untuk variabel x_2 (kompensasi tidak langsung), diperoleh t_{hitung} sebesar x,xxx dan t_{tabel} sebesar x,xxx , sehingga didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel x_2 (kompensasi tidak langsung) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja).
 - g. Pada hasil perhitungan uji t, terlihat jelas bahwa variabel kompensasi langsung memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $x,xxx > x,xxx$ dengan nilai signifikansi $0,00x < 0,005$.
 - h. Dari hasil perhitungan secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya, dengan diperolehnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $x,xxx > x,xxx$ dengan nilai signifikansi $0,00x < 0,005$. Hal ini berarti bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semi Baru Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Melayu SP, 2001, Pengantar Manajemen cetakan ke tiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta .
- Manulang M, Pengantar Manajemen, 2001 Cetakan Kelima, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Malik Oemar, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi), Edisi Pertama, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, 2001, Manajemen Pemasaran Edisi Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.
- Hariandja Effendi Tua Marihot, 2000, Manajemen Pemasaran, Edisi Ketiga, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Dessler Gary, 2000, Manajemen Pemasaran Edisi 1, Cetakan 2, Andi Offset, Yogyakarta.
- Notoadmodjo Soekidjo, 2003, Manajemen Pemasaran , Cetakan Ketiga, Pabelan, Surakarta
- Ilyas Yaslis, 2001, Manajemen Pemasaran, Edisi ke tujuh , Cetakan ke tiga, PT . Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta
- .Simamora Henry 2002, Manajemen Pemasaran, Cetakan Pertama. Damar Mulia abadi. Jakarta.
- Sutermeiser A Robert 2002, Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Cetakan Kedua, PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- .