

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CENTURY 21 AURORA
PRO3 PEKANBARU**

Oleh :

Melva Susanti

Pembimbing : Susi Hendriani dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : melvasusanti93@gmail.com

*The Effect Of Compensation And Quality Of Work Life On Employees
Performance Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Compensation and Quality of Work Life on Employee Performance Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru. The population in this study all employees totaling 42. While the sampling technique using census method. Analysis of data using multiple linear regression with SPSS version 18.00. Based on the results of data analysis known that the Compensation and the quality of work life simultaneously and partially significant effect on employee performance. The contribution of effect an independent variable is 33.5%. Based on descriptive analysis known to the employee's performance was still low, especially on indicators that responsibility by employees responsible leadership in all duty although it has been described in detail. Employees advised to further increase the responsibility to work in order to achieve maximum results. For example, by completing all the work that falls responsible in the company as well and not delay the work. Thus the performance of employees expected to increase. Managers advised to be more intense in providing clear information related to career development in the company, and can keep marketing achievements that often exceeds the target.

Keyword : Compensation, Quality Work and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada organisasi dan ruang lingkup pemasaran jasa, kualitas layanan berhubungan erat dengan *performance* karyawan sebagai pelanggan internal. Salah satu tantangan menyingkapi hubungan ini adalah bagaimana manajemen memahami dan menerapkan layanan yang berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan tersebut. Perusahaan jasa

yang pengelolaannya sangat baik yakin bahwa hubungan karyawan dalam layanan internal akan mempengaruhi hubungan dengan pelanggan eksternal.

Sejalan dengan hal tersebut, hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan dalam pemasaran internal lebih menekankan pada bagaimana kepuasan pada para karyawan sebagai pemasar terpenuhi, yaitu

bagaimana mereka merasa puas dalam menerapkan fungsi-fungsi pemasaran.

Karyawan yang bekerja di bidang pemasaran jasa biasa disebut *marketing*, merupakan ujung tombak yang menjadikan suatu perusahaan akan meraih kesuksesan atau kemunduran. *Marketing* mempunyai tugas utama, yaitu menjual produk atau jasa dari suatu perusahaan yang mempunyai target pasar sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Ekspektasi karyawan yang terus berkembang dikalangan pekerja harus disikapi oleh manajemen perusahaan secara bijaksana. Pihak manajemen perusahaan secara terus menerus harus melakukan adaptasi melalui praktek-praktek manajemen sumber daya manusia yang selalu berorientasi pada kepentingan karyawan dan kemajuan perusahaan. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan pekerjaannya.

Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan.

Century 21 Aurora Pro 3 Pekanbaru adalah *franchiser* dari Century 21 *group* Ciputra dan merupakan perusahaan broker resmi yang bergerak dalam bidang jual beli maupun sewa rumah gudang condotel tanah. Selain itu, perusahaan ini juga bergerak dalam bidang *marketing* sekaligus

developer dalam pembangunan perumahan.

Hasil observasi ditemui berbagai fenomena tentang kinerja yang ditunjukkan karyawan yaitu; 1) Dari segi pretasi kerja, hanya beberapa karyawan yang berhasil memenuhi target dalam menjual properti dan rumah tiap bulannya. 2) Dari segi tanggung jawab, atasan setuju dengan tanggung jawab yang ditunjukkan karyawan, namun atasan terkadang mendengar laporan informasi rumah/ properti yang dijual kurang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga menyebabkan konsumen komplain. 3) Dari segi ketaatan, banyak karyawan saat berada di kantor menunjukkan perilaku yang mematuhi peraturan, namun saat berada di luar kantor sering menyalahgunakan jam survey kerja untuk kepentingan pribadi. 4) Dari segi kejujuran, menurut pimpinan perincian laporan keuangan biaya survey tidak dibuat terlalu detail sehingga dapat menimbulkan kesempatan karyawan untuk meminta jumlah biaya survey yang lebih besar, selain itu karyawan juga terkadang mengambil kesempatan untuk meminta *fee* tambahan kepada konsumen dengan mengatasnamakan perusahaan dan di luar perjanjian transaksi. 5) Dari segi kerjasama, karyawan menunjukkan kerjasama yang cukup baik karena harus saling membantu dalam mencari informasi sekaligus memasarkan rumah dan properti, namun terkadang masih sering terlibat konflik kerjasama dengan dengan pihak bank maupun pihak *developer* rumah.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan

utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan

Karyawan perusahaan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru tidak mengandalkan gaji tetap tiap bulannya, karena gaji tetap yang diterima tidak akan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga karyawan lebih mengutamakan bonus atau fee yang didapat dari hasil proses transaksi. Karyawan juga bisa mendapat pemutusan hubungan kerja jika dalam beberapa periode tidak mampu melakukan transaksi dengan *costumer*

Berdasarkan hasil observasi ditemui berbagai fenomena tentang kompensasi menurut karyawan yaitu; 1) Dari segi gaji, karyawan mengaku gaji yang diterima masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Gaji tetap sebesar Rp. 1.150.000,- yang diterima setiap bulannya belum ada kenaikan selama kurun waktu 2 tahun terakhir. 2) Dari segi upah, karyawan merasa was-was karena dalam setiap bulannya harus mencari minimal 1 transaksi yang berhasil baik penjualan rumah ataupun properti. Besar upah yang diterima juga tidak tetap tergantung besar nilai transaksi. 3) Dari segi insentif, karyawan mengaku insentif hanya berbentuk biaya survey untuk keluar Kota, dan tidak ada bonus langsung dari perusahaan melainkan

hanya bonus berbentuk *fee* yang didapatkan dari *costumer*

Ketidakpuasan kompensasi yang diterima karyawan, dapat menurunkan kinerja. Hal ini akan berbanding dengan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan menurut diri pribadi karyawan masing-masing. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen

tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektivitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi tentang kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru diketahui bahwa; 1) Dari segi partisipasi karyawan, karyawan lebih sering berada di luar kantor untuk kepentingan survey dan mengaku tidak terlalu dekat dengan karyawan lain, 2) Dari segi penyelesaian konflik, karyawan mampu memecahkan masalah secara bersama apalagi karyawan tersebut juga mengetahui ketentuan hukum dari sistem jual beli properti dan rumah tersebut, 3) Dari segi komunikasi, sesama karyawan saling berkomunikasi dengan baik karena sering terlibat satu sama lain untuk

memberikan informasi tentang properti dan rumah yang akan dijual. 4) Dari segi kesehatan kerja, karyawan mengaku tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dalam bentuk apapun. 5) Dari segi keselamatan kerja, karyawan cukup cemas jika bermasalah dengan konsumen yang memiliki tempramen keras. 6) Dari segi keamanan kerja, karyawan mengaku merasa cemas jika sudah melibatkan *bank collector* akibat adanya transaksi yang bermasalah. 7) Dari segi kebanggaan, karyawan mengaku tidak merasa bangga sedikitpun jika berhasil menjual properti/ rumah. 8) Dari segi pengembangan karir, karyawan mengaku sama sekali tidak tahu tentang kejelasan karir di perusahaan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Seberapa besar kompensasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru? 2) Seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru? 3) Seberapa besar kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru secara simultan. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru secara parsial. 3) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Century

21 Aurora Pro3 Pekanbaru secara parsial

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang pengembangan manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan kompensasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Bagi peneliti lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan pedoman bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang. 3) Bagi kepala personalia Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi pihak manajemen karyawan tentang tinjauan kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi yang diterapkan perusahaan dan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan.

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi, kepuasan konsumen, dan member kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Sedarmayanti, 2013;261).

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah

penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang dibutuhkan sesuai dengan keadaan tertentu. Handoko (2008:38) menyebutkan bahwa kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat *stres*, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, desain pekerjaan, serta berperilaku lainnya. Menurut Sedarmayanti (2013:269) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja
Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Tanggung jawab
Dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Selain itu, tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya.
- 3) Ketaatan
Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak.
- 4) Kejujuran
Mematuhi dan tunduk secara konsisten terhadap aturan yang berlaku dan standar etik rasional dalam pekerjaan.
- 5) Kerjasama
Pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih

dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, baik berbentuk barang langsung maupun tidak langsung. "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan".

Menurut Marwansyah (2014:105) mendefinisikan kompensasi adalah "bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual". Jadi kompensasi adalah suatu penghargaan yang berkaitan dengan ekonomi yang diberikan oleh suatu perusahaan/organisasi untuk dapat memenuhi kebutuhan seseorang sehingga pekerjaan yang dilakukan mendapat balasan/ imbalan yang sesuai. Kompensasi sangat berpengaruh penting dalam membentuk perilaku dalam kinerja seseorang, dengan sistem yang kurang baik maka akan berdampak langsung pada karyawan. Oleh karena itu, dengan sistem kompensasi yang sesuai akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Kompensasi harus dibayarkan tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan pemberian kompensasi, karena akan menyebabkan disiplin kerja karyawan yang menurun akibat kompensasi yang belum diberikan

dan juga akan berdampak kepada kebutuhan yang tidak terpenuhi untuk keluarga karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang tepat pada waktunya akan berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan/ organisasi yang bersangkutan. Apabila terjadi penundaan kompensasi, perusahaan/ organisasi harus memberikan penjelasan kepada karyawan mengenai hal tersebut, sehingga karyawan dapat memahami alasan tersebut, Mulyasa (2014:19).

3. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Pendekatan kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang dirasakan penting bagi karyawan dengan memberikan perlakuan yang fair, adil, dan suportif; memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh; memberikan kesempatan untuk mewujudkan diri dan memberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka, Dessler (2005:60).

Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Peran disini diartikan sebagai bagian dari cara yang sistematis dimana karyawan berpartisipasi didalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sikap dan terkait dengan pekerjaan, kegiatan, dan organisasi mereka, sehingga

peran tersebut mampu memberikan rasa tanggung jawab dan merasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap setiap pekerjaan yang muncul dari kesepakatan dan keputusan bersama (Manullang, 2008:92)

Menurut Rivai dan Sagala (2011:217) kualitas kehidupan secara sempit yaitu teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industri yang serasi, manajemen partisipatif dan sebagai salah satu bentuk intervensi dan pengembangan organisasional

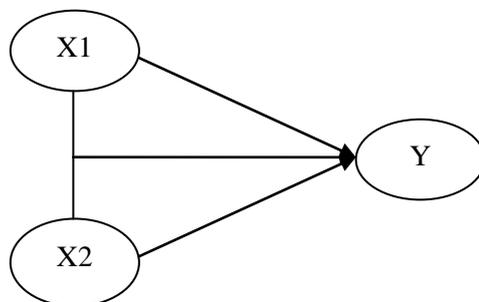
Sedangkan menurut Siagian (2009:55) kualitas kehidupan kerja sebagai filsafat manajemen menekankan pada.

- 1) Program kompetitif dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
- 2) Peraturan perundang-undangan. Seperti ketentuan yang mengatur pencegahan tindakan yang diskriminatif, perlakuan pekerja dengan cara-cara yang manusiawi dan ketentuan sistem imbalan upah minimum.
- 3) Pengakuan keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dengan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk upah dan gaji, keselamatan kerja, dan penyelesaian pertikaian buruh/karyawan berdasarkan berbagai ketentuan normatif yang berlaku di wilayah tertentu.

- 4) Pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakikatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyelia yang simpatik.
- 5) Perkayaan pekerjaan, sebab merupakan bagian integral yang sangat penting bagi dinamisasi perusahaan.
- 6) Pentingnya tanggungjawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : *Olahan Peneliti*

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ Terdapat pengaruh kompensasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru secara simultan.
- H₂ Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru secara parsial.
- H₃ Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru secara parsial.

METODE PENELITIAN

Adapun lokasi penelitian ini adalah di Perusahaan Century 21 Aurora Pro3 yang beralamat di Jl. Tuanku Tambusai No. 128, Kelurahan Kampung Melayu Kecamatan Sukajadi, Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru yang berjumlah 42 orang. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan metode sensus.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Kualitas Kehidupan kerja
- b₀ = konstanta
- b₁b₂ = koefisien regresi
- e = (error)

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator Kinerja (Y) adalah Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran dan Kerjasama. Sedangkan indikator Kompensasi (X_1) adalah Gaji, Bonus, Insentif dan Tunjangan khusus. Indikator kualitas kehidupan kerja (X_2) adalah Partisipasi karyawan, Penyelesaian konflik, Komunikasi, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja, Keamanan kerja, Kebanggaan dan Pengembangan karir

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel untuk jumlah sampel 42 orang ($df - 1$ atau $42 - 1 = 41$) pada taraf kesalahan 0,05 didapatkan nilai r tabel sebesar 0,304. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kinerja (Y)	0,703	Reliabel
Kompensasi (X_1)	0,675	Reliabel
Kualitas kehidupan kerja (X_2)	0,609	Reliabel

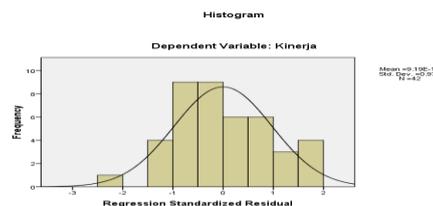
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel \geq 0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

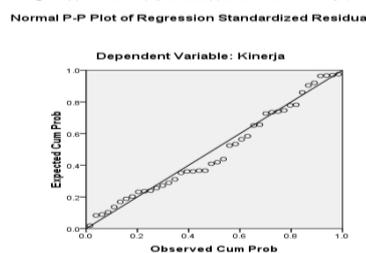
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 data yang menyebar ke semua daerah kurva maka berdistribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



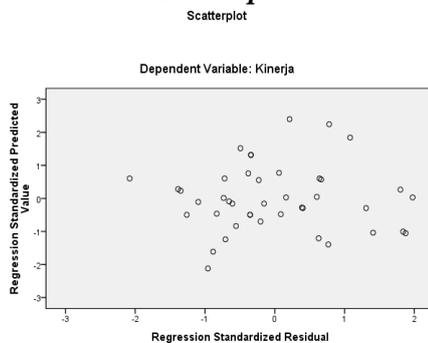
Sumber : Data Olahan, 2016

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regersi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila

korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* sebesar $1,000 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,000 < 10$ dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor independen terhadap dependen dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>			
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	,559	3.434	,163	,872
	kompensasi	,584	,161	3,632	,001
	Kualitas kehidupan kerja	,305	,099	3,090	,004

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,559 + 0,584 X_1 + 0,305 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,559. Artinya adalah apabila kompensasi dan kualitas kehidupan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 0,559.

- b. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,584. Artinya setiap kompensasi lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan perawat sebesar 0,584, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi kualitas kehidupan kerja sebesar 0,305. Artinya setiap kualitas kehidupan kerja lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,305, dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,335 dengan demikian diperoleh hasil besarnya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru adalah sebesar 33,5%. Sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

1. Pengaruh Kompensasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menjawab hipotesis yang diajukan yaitu secara bersamaan (serentak) variabel independen (kompensasi dan kualitas kehidupan kerja) memberikan pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari $F_{hitung} 11,344 > F_{tabel} > 2,85$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel independen (kompensasi dan kualitas kehidupan kerja) secara serentak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,632 > 2,02$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil ini didukung oleh pendapat Mathis dan Jackson (2001:117) yang menyebutkan dalam upaya meningkatkan kinerja dibutuhkan kaitan yang jelas antara kinerja dan kompensasi serta iklim kepercayaan antara orang-orang yang bekerja dan orang-orang yang memberikan imbalan. Agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Century 21 Aurora Pro3 Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan pendapat Elmuti (2003:119) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja seseorang akan meningkat ketika kualitas kehidupan

kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian Anggy Susana Mukuan (2010) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan sampel yang digunakan sebanyak 51 orang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 54,5%, sedangkan sisinya dipengaruhi faktor lain

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Kompensasi dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kompensasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 3) Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kualitas kehidupan kerja karyawan lebih baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Karyawan disarankan untuk lebih meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan agar hasil yang dicapai maksimal. Misalnya dengan menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di dalam perusahaan dengan baik dan tidak menunda pekerjaan. Dengan demikian kinerja karyawan diharapkan akan meningkat.
2. Manajer disarankan untuk lebih intens dalam memberikan informasi yang jelas terkait perkembangan karir di perusahaan, dan dapat menjaga prestasi *marketing* yang sering melebihi target.
3. Manajemen perusahaan disarankan dapat memberikan tunjangan khusus seperti bonus bulanan dan asuransi kesehatan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara merata agar masing-masing karyawan dapat meningkatkan semangatnya untuk dapat bekerja lebih optimal lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Anggy Susana Mukuan. 2010. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat*. Jurnal Manajemen Universitas Sulawesi Selatan, Vol. 1, No. 1, hlm 9-18
- Dessler, Gary. 2005. *Metodologi Manajemen, Analisis*

- Perencanaan Implementasi dan Kontrol*, Edisi III. Jakarta: Binarupa Aksara
- Handoko. 2008. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: Siup
- Manullang, M. 2008. *Sumber Daya Manusia, Edisi revisi*. Yogyakarta: BBPE
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyasa. 2014. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda Karya
- Rivai dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P.S. 2009. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI