

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT XYZ

Endah Novita¹; Arif Partono Prasetio²; Fetty Poerwita Sary³

Universitas Telkom, Bandung^{1,2,3}

Email : endahnovita688@gmail.com¹; partono1905@gmail.com²;
f.poerwitasary@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian yaitu mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Metode yang diterapkan berupa metode kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 112 responden. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif serta verifikatif. Berdasarkan analisis penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT XYZ dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi ditunjukkan persamaan regresi $Y = \alpha + b X = 28,687 + 1,120 X$. Nilai R^2 0,34 yang menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 34%. Serta nilai koefisien sebesar 58,3%. Uji hipotesis dijelaskan melalui nilai t hitung dan t tabel, dimana nilai t hitung sebesar $7,533 >$ nilai t tabel 1,981.

Kata kunci : Kompensasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the effect of compensation on employee performance at PT XYZ. The method applied is a quantitative method, with a total sample of 112 respondents. The analysis technique uses descriptive analysis and verification. Based on research analysis proves that employee performance at PT XYZ is significantly affected by compensation, it is shown by the regression equation $Y = + b X = 28,687 + 1,120 X$. R^2 value is 0.34 which shows the effect of compensation on performance by 34%. And the coefficient value is 58.3%. Hypothesis testing is explained through the value of t-count and t-table, where the value of t-count is $7.533 >$ t-table value of 1.981

Keywords : Compensation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang bergerak secara dinamis, perusahaan dituntut agar dapat terus berkembang dan beradaptasi. Dimana perusahaan ini bergerak pada pembuatan produk rumah tangga yang sudah terpercaya dan berskala global. Dengan produknya telah dikenal dan dipakai oleh banyak masyarakat, memacu perusahaan untuk menghasilkan produk dalam skala besar dengan kualitas yang baik. Dengan tuntutan pasar akan kualitas yang baik maka perusahaan membutuhkan sumberdaya yang unggul yang dapat menjadi penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Perusahaan sepatutnya mempekerjakan sumber daya manusia yang mencerminkan kinerja yang terampil, dan berkepribadian yang baik. Faktor tersebut nantinya akan membantu perusahaan dalam

mencapai targetnya. Sehubungan dengan itu Noe et al (2017:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja salah satunya yaitu kompensasi. Mengkaji dari pembahasan yang dilangsungkan oleh Dwianto *et al* (2019) membuktikan bahwa kinerja dapat berubah sesuai dengan tingkat kompensasi yang didapatkan. Blazovich (2013) menyatakan bahwa kompensasi berdasarkan kinerja tim, individu, dan identitas tim menciptakan dampak positif terhadap kinerja. Selain itu Hameed *et al* (2014) juga menjelaskan pengaruh gaji dan Kompensasi Tidak Langsung, terhadap kinerja sedangkan untuk penghargaan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Serta Reddy dan Santosh (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji dengan prestasi kerja.

Kompensasi menjadi salah satu pertimbangan bergabungnya karyawan di perusahaan salah satunya pada PT XYZ. Perusahaan sendiri memberikan kompensasi berdasarkan tingkat kinerja para karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dilihat dari sistem kompensasi yang dilakukan pada PT XYZ diindikasikan terdapat perbedaan persepsi mengenai kompensasi antar karyawan serta diduga terdapat kekurangan dalam segi kompensasi yang diberikan perusahaan. Melihat fenomena yang terjadi dan melihat banyaknya penelitian terdahulu yang menghasilkan pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja, selanjutnya penulis akan melakukan penelitian bertemakan “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang terjadi PT XYZ”

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu strategi, pelaksanaan, dan skema yang dapat memengaruhi perilaku karyawan, tabiat, serta prestasi kerja karyawan (Ratnasari, 2019:11). Dimana terdapat dua fungsi utama dari sumber daya manusia. Pertama, fungsi manajemen yang terdiri atas perancangan, pengaturan, pengarahan, dan penanganan. Kedua, fungsi operasi yang terdiri dari penyediaan, peningkatan, kompensasi, intergrasi, perawatan, serta pemisahan/ pelepasan/ pensiun (Utama, 2020:12).

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan baik berupa uang atau sebaliknya. (Utama, 2020:101). Sehubungan dengan Itu Dessler (2020:350) menyatakan bahwa kompensasi karyawan mencakup semua

bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah mereka lakukan. kompensasi menggambarkan bagian penting dalam pendekatan strategis terhadap sumber daya manusia yang membahas bagaimana cara karyawan digaji dan dimotivasi hingga dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas. sistem penghargaan bisa memengaruhi sejumlah proses dan praktik sumber daya manusia, yang pada gilirannya berdampak terhadap kinerja organisasi serta keefektifitas dan produktivitas individu (Mondy Dan Martocchio, 2016:386). Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam dalam Zulkarnaen & Herlina (2018:96) mendefinisikan : “Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan nya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (compensation) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa yang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Kinerja

Marwansyah (2019:229) menyatakan bahwa unjuk kerja atau kinerja merupakan sebuah pencapaian seseorang atas penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tujuan adanya manajemen kinerja yaitu mengarahkan organisasi ke tujuan yang dapat memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, hingga organisasi (Mondy dan Martocchio, 2016:26). Ditemukan sejumlah faktor yang dapat memengaruhi sebuah kinerja seperti yang di nyatakan oleh Fauzi dan Hidayat (2020:9) antara lain, dorongan dari pihak eksternal maupun internal, kemampuan, kebutuhan, harapan mengenai imbalan, imbalan internal, faktor eksternal, serta persepsi.

Dengan banyaknya faktor yang memengaruhi kinerja maka perusahaan harus dapat bertahan dengan memaksimalkan kinerjanya. Menurut Noe et al (2017:266) Hasil dari sistem kerja yang memegang kinerja tinggi berhasil memanifestasikan produktivitas yang lebih tinggi dan efisien. Dimana nantinya berkontribusi terhadap keuntungan yang lebih tinggi terhadap perusahaan, serta memiliki kualitas produk yang tinggi, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mengurangi tingkat turnover karyawan.

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk dari pengkajian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja mendukung hasil observasi penulis terhadap adanya dampak dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. sebagaimana yang dikemukakan

oleh Blazovich (2013) di USA ditemukan bahwa kompensasi berdasarkan kinerja tim, kinerja individu, dan identitas tim yang kuat masing-masing berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ndungu (2017) terhadap industri pendidikan di Kenya, diperoleh hasil bahwa penghargaan ekstrinsik, intrinsik, hadiah, imbalan finansial, imbalan pengakuan, situasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun diagnosis Do (2018) di Vietnam menyatakan bahwa pekerjaan yang menarik, komunitas, iklim tempat kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilaksanakan oleh Santosh dan Reddy (2021) pada industri telekomunikasi di India menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji dengan performa kerja. Berhubungan dengan itu, penelitian yang dilangsungkan oleh Hameed et al. (2014) di Pakistan pada industri perbankan yang mendapatkan hasil bahwa gaji dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja. Terakhir, telaah eksperimen yang dilakukan oleh Dwianto (2019) di Indonesia pada industri manufaktur menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Bersumber pada deskripsi di atas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H^1 : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT XYZ

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif memfokuskan perhatian pada kejadian yang memiliki keunikan tertentu atau dinamakan dengan variabel. Tipe penelitian yang diaplikasikan adalah penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan permasalahan dari sebuah objek penelitian yang diambil. Penelitian ini juga bersifat kausal yang merupakan prinsip sebab akibat, sehingga dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan terikat yang selanjutnya akan dicari pengaruh antara keduanya (Hardani et al, 2020:308). Waktu pelaksanaan peneliti menggunakan pendekatan cross sectional. Penelitian cross-sectional membentuk penelitian yang dilakukan di lokasi tertentu dalam waktu tertentu yang singkat (Mustafidah dan Suwarsito, 2020:25).

Populasi dan sampel

Populasi mencakup segenap karyawan pada PT. XYZ yang berjumlah 156 orang. Dimana pengambilan sampling mempergunakan teknik aksidental sampling, dengan pendekatan rumus slovin pada tingkat kesalahan 5%. Sehingga menghasilkan kebutuhan sampel sebanyak 112 responden.

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel:

1. Variabel *independent*/bebas (X) yaitu kompensasi
2. Variabel *dependent*/terikat (Y) yaitu kinerja karyawan

Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data penelitian kuantitatif dihimpun dari sumber primer serta sekunder. Sumber primer yang didapatkan merupakan hasil kuesioner kepada 112 responden karyawan PT XYZ. sementara itu data sekunder yang didapatkan dari pihak perusahaan meliputi profil perusahaan, data internal perusahaan seperti; profil perusahaan, daftar kompensasi karyawan, daftar kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Penelitian dimulai dengan dilakukannya uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Setelah didapatkan nilai reliabilitas dan validitas selanjutnya uji asumsi klasik, mencakup uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Setelahnya, analisis deskriptif diikuti analisis verifikatif, berupa uji regresi linier sederhana untuk mengukur dua variabel, uji koefisien korelasi untuk menelaah hubungan, uji koefisien determinasi untuk memperhitungkan pengaruh, dan ditutup dengan uji hipotesis untuk menyatakan keputusan. Data yang dikumpulkan akan diselesaikan dengan software SPSS versi 25. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji variabel kompensasi sebagai pengaruh dari variabel kinerja karyawan pada PT XYZ

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Responden

Responden terdiri dari 112 orang karyawan yang berada ditingkat operasional, supervisor, dan manajer pada PT XYZ. Berdasarkan Tabel 1 detail demografis sebagai berikut: Responden menurut jenis kelamin didominasi oleh pria, yaitu sebesar 95% atau sebanyak 106. Sisanya, sebesar 5% dengan jumlah 6 orang adalah wanita. Berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan berada di rentang usia >45-50 tahun

dengan persentase sebesar 33% atau sama dengan 37 orang dari 112 karyawan. Setelah itu di posisi kedua pada rentang usia >40-45 tahun dengan persentase sebesar 27% atau sama dengan 30 orang dari 112 karyawan. Sedangkan pada kategori usia 55 tahun tidak terdapat karyawan pada rentang usia tersebut.

Mayoritas karyawan pada PT XYZ sudah bekerja selama >10 tahun dengan persentase sebesar 83% atau sama dengan 93 orang dari 112 orang. Lalu mayoritas kedua berada di kategori > 5-10 tahun memiliki persentase sebesar 15% atau sebanyak 17 karyawan. Berdasarkan Pendidikan terakhir, responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK/D1 memiliki persentase sebesar 84% atau sama dengan 94 orang dari 112 karyawan. Selain itu sebesar 13% karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 atau sebanyak 14 orang dari 112 karyawan. Selanjutnya, sebanyak 4 orang dari 112 karyawan memiliki pendidikan terakhir S2 dengan persentase sebesar 4%. Berdasarkan posisi dalam bekerja di dominasi oleh tidak memiliki jabatan yaitu sebanyak 97 orang dengan persentase 87%. Kemudian untuk persentase terendah terdapat pada posisi manajer yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 4%, dalam suatu perusahaan semakin tinggi tingkat jabatan, maka jumlah karyawannya akan semakin mengecil, karena posisi yang tinggi hanya akan dipegang oleh beberapa orang saja, sedangkan posisi yang berada dibawahannya membutuhkan orang yang lebih banyak karena membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak.

Uji Instrumen

Ujian instrumen diikuti dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil yang didapatkan melalui uji validitas, didapatkan bahwa keseluruhan item mendapatkan nilai sig 2 tailed kurang dari 0,05 membuktikan bahwa instrumen valid. Uji kedua yaitu uji reliabilitas alpha cronbach, Dalam pengujian reliabilitas bergantung pada nilai cronbach alpha (α) dimana suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki alpha sebesar 0,7. Dari hasil uji yang dapat dilihat pada Tabel 2 nilai instrumen kompensasi sebesar 0,840 dan kinerja sebesar 0,896. Kedua variabel tersebut mempunyai nilai lebih besar dari nilai Cronbach Alpha (>0,70) sehingga instrumen tersebut reliabel untuk dipakai dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik yaitu menghindari munculnya prasangka dalam hasil data serta untuk meminimalkan kecacatan spesifikasi (*misspecification*)

versi regresi yang digunakan (Rochaety et al, 2018:117). Dalam riset ini uji asumsi klasik yang diterapkan antara lain: Uji normalitas, dan Uji Heterokedastisitas. Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. 2-tailed $0,070 > 0,05$. Dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Untuk uji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan uji spearman's rho seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4. didapatkan nilai signifikansi variabel kompensasi $0,825 > 0,05$. Diartikan bahwa model regresi tidak menyimpan heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif bertujuan untuk menaksir nilai maksimum, minimum, rata-rata, dan standar deviasi. Berdasarkan Tabel 5 variabel kompensasi memperoleh nilai minimum 2,86 dengan nilai maksimum 5 dengan nilai rata-rata 3,9896 dimana masuk kedalam penilaian tinggi pada garis kontinum dengan kriteria 3,50- 4,33. Secara keseluruhan tingkat persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan ialah didominasi oleh karyawan yang sudah merasa cukup puas apabila dilihat dari setiap item pernyataan yang sudah ditanggapi oleh para responden yaitu karyawan PT XYZ.

Walaupun berada didalam kategori yang tinggi perusahaan perlu meningkatkan lagi kepuasan karyawan mengenai kompensasi yang didapatkan terkhusus mengenai gaji yang memenuhi kebutuhan karyawan serta uang lembur yang diberikan kepada karyawan. selain itu perusahaan perlu mempertahankan ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi serta pemberian fasilitas cuti terhadap karyawannya, dengan meningkatkan tingkat pernyataan terendah yang didapatkan dari data kuesioner yang ada dan mempertahankan nilai tertinggi yang didapatkan dari data yang ada, maka perusahaan akan dapat lebih memaksimalkan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai minimum 3,38 dengan nilai maksimum 4,94 dengan nilai mean 4,1689. Dimana masuk kedalam penilaian yang tinggi didalam garis kontinum 3,50- 4,33. Secara keseluruhan dari data yang didapatkan dari pernyataan tingkat kinerja karyawan PT. XYZ, penilaian tingkat kinerja ini termasuk kedalam kategori penilaian tinggi. Persepsi tingkat kinerja pada PT. XYZ sendiri telah menghasilkan nilai yang tinggi yang menandakan karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik dengan memaksimalkan kinerjanya. Selain itu

karyawan menyelesaikan tugas tanpa banyak pengawasan dan membantu rekan kerja saat diminta atau dibutuhkan.

Analisis Verifikatif.

Tingkat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat dengan menggunakan analisis verifikatif. Dengan uraian hasil sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linear sederhana dapat diimplementasikan apabila memiliki satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Hasil tertera akan menampilkan hubungan matematis antara dua variabel. Seperti dipaparkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 menunjukkan persamaan regresi $Y = 28,689 + 1,120X$. Artinya besarnya nilai konstanta sebesar 28,689 menunjukkan kinerja PT XYZ. Dan koefisien regresi kompensasi sebesar 1,120 menunjukkan apabila kompensasi meningkat maka kinerja terpengaruh sebesar 1,120.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan PT XYZ. Berdasarkan pengujian koefisien korelasi yang ditunjukkan pada Tabel 7 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,583 menunjukkan hubungan kompensasi dengan kinerja memiliki hubungan sebesar 58,3% yang masuk kedalam kategori cukup.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ($\text{adj } R^2$) dimanfaatkan untuk menjelaskan kemampuan suatu model dalam memengaruhi variasi-variabel terikatnya (Riyanto dan Hatmawan, 2020:310). Adapun keputusan koefisien determinasi di tunjukkan pada Tabel 8. Yaitu nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,340. menandakan pengaruh kompensasi sebesar 34% terhadap kinerja, dan 66% dipengaruhi oleh faktor selain kompensasi.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan rangkaian terakhir dalam pengambilan suatu keputusan berdasarkan analisis sebelumnya. Hasil Uji hipotesis pada Tabel 9 dapat dilihat dari uji t. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,533 > 1,981$), merujuk hasil yang didapatkan maka dapat diambil keputusan bahwa hipotesis kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi secara signifikan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berlandaskan uraian analisis mengenai variabel kompensasi dan kinerja karyawan PT XYZ diatas didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat persepsi kompensasi karyawan di PT. XYZ berdasarkan analisis deskriptif termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa telah mendapatkan berbagai macam kompensasi seperti; upah pokok, gaji lembur, bonus, insentif, serta tunjangan. Selain itu sistem kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik seperti, tepat waktu dalam pemberian gaji, tunjangan yang dapat memberikan manfaat serta perlindungan terhadap karyawannya, penghargaan yang sesuai atas kontribusi masing-masing karyawan, serta upah yang dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya.
2. Tingkat kinerja karyawan PT. XYZ setelah dilakukan analisis deskriptif termasuk ke dalam kategori tinggi. Dimana hal ini menandakan bahwa karyawan telah melakukan fungsi pekerjaannya seperti bertanggungjawab, mencapai target, memiliki kinerja yang tinggi, serta memiliki komunikasi yang baik antar sesama.
3. Berdasarkan uji regresi pengaruh kompensasi terhadap kinerja PT XYZ, menunjukkan bahwa tingkat kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Artinya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT XYZ meningkat, akan beriringan dengan peningkatan kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung dengan adanya nilai t hitung $>$ t tabel. Sehingga pada pengkajian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT XYZ.

Saran

Berlandaskan hasil pembahasan dan pengkajian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran praktis dan teoritis antara lain:

1. Bagi Pihak PT. XYZ Perusahaan perlu memerhatikan kembali mengenai gaji pokok yang diberikan kepada karyawan, hendaknya gaji dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan. Selain itu hendaknya memberikan bonus kepada karyawan sebanding dengan dengan usaha dan hasil kinerja karyawan. Selain itu perusahaan dengan perubahan yang bergerak secara dinamis perusahaan juga perlu mempersiapkan

karyawan dalam menghadapi perubahan yang dapat disebabkan oleh faktor eksternal maupun internal.

2. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan untuk meningkatkan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, selain itu menggunakan teknik analisis statistik yang beragam tidak hanya menggunakan teknik analisis deskriptif namun dapat menggunakan teknik analisis inferensial, serta dapat meneliti di industri yang berbeda dengan menggunakan metode yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih luas terhadap kebijakan pemberian kompensasi dan tingkat kinerja karyawan sehingga penelitian dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih detail dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Blazovich, J. L. (2013). Team identity and Performance- based Compensation Effects on Performance. *Team Performance management*, 19 (3/4), 153-183. DOI 10.1108/TPM-11-2012-0035.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. London: Pearson.
- Do, T. T. (2018). How spirituality, climate and compensation affect job performance. *SOCIALRESPONSIBILITY JOURNAL*, 14(2), 396-409. DOI 10.1108/SRJ-05-2016-0086.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., dan Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209-223.
- Fauzi, A., dan Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. K., Ali, G., and Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302-309.
- Hardani, Aulia, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., . . . Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R., and Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson: London.
- Mustafidah, H., dan Suwarsito. (2020). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Purwokerto: UM Purwokerto Press.
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 17(1), 43-68. .
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., and Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill Education.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.

Reddy, N., and Santosh, K. (2021). Impact of Compensation Management Practices on Employee Job Performance in it Factor: An Empirical Study of Pune City. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 8(01), 1769-1776.

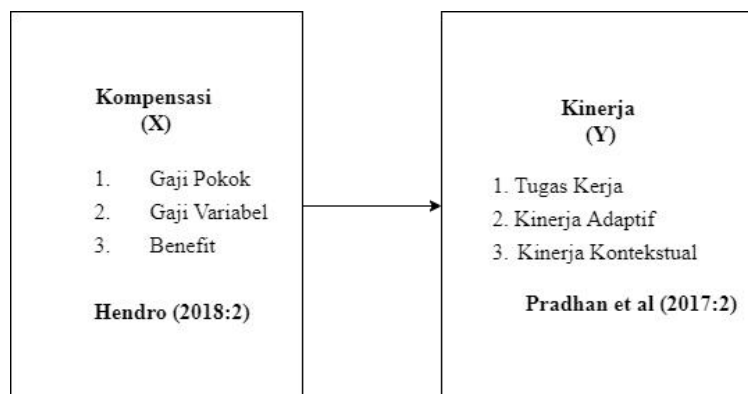
Riyanto, S., dan Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Sleman: CV Budi Utama.

Rochaety, E. T. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Bogor: Mitra Wacana Medi.

Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta: UNJ Press.

Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Laki-Laki	106	94.6%	100%
	Perempuan	6	5.4%	
	< 25 Tahun	0	0.0%	100%
Umur	25 - 30 Tahun	6	5.4%	100%
	> 30 - 35 Tahun	5	4.5%	
	> 35 - 40 Tahun	12	10.7%	
	> 40 - 45 Tahun	30	26.8%	
	> 45 - 50 Tahun	37	33.0%	
	> 50 - 55 Tahun	22	19.6%	
	> 55 Tahun	0	0.0%	
Pendidikan	SMP	0	0.0%	100%
	SMA/SMK/D1	94	83.9%	
	S1	14	12.5%	

	S2	4	3.6%	
	S3	0	0.0%	
Lama Bekerja	< 1 Tahun	1	0.9%	100%
	1 - 3 Tahun	0	0.0%	
	> 3 - 5 Tahun	1	0.9%	
	> 5 - 10 Tahun	17	15.2%	
	> 10 Tahun	93	83.0%	
Posisi	Non Jabatan	97	86.6%	100%
	Supervisor	10	8.9%	
	Manajer	5	4.5%	

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X)	0,840	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,896	0,70	Reliabel

Tabel 3. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Undstandarized Residual
N		112
Asymp.Sig. (2-tailed)		0,070

Tabel 4. Hasil Heteroskedastisitas Spearman's Rho

Correlations				Unstandardized Residual
	X			
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	0.021
		Sig. (2-tailed)		0.825
		N	112	112
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	0.021	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.825	
		N	112	112

Tabel 5. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	112	2.86	5.00	3.9896	0.51116
Kinerja karyawan	112	3.38	4.94	4.1689	0.37446
Valid N (listwise)	112				

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.687	3.217		8.916	0.000
Kompensasi	1.120	0.149	0.583	7.533	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.583**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	112	112
Kinerja	Pearson Correlation	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	112	112

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	0.340	0.334	7.09790

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.687	3.217		8.916	0.000
	Kompensasi	1.120	0.149	0.583	7.533	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja