



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa II dan III Kabupaten Pangkep

Alex Sander

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Rina

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Monalisa

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis: alexsander0208@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of compensation on the performance of employees in the production department at PT. Semen Tonasa II and III Pangkep Regency. The method used in this research is a quantitative method with the number of respondents being 51 employees who were used as samples using a sampling technique, namely using Solvin samples. The analysis used in this research is a simple linear regression test. The results of simultaneous testing of the education level variable have a positive and significant effect on the work productivity variable as proven based on the results of the simultaneous test with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The partial test results of the compensation variable have a positive and significant effect on employee performance variables with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$).*

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa II Dan III Kabupaten Pangkep. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 51 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel solvin. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Hasil pengujian secara simultan variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Kompensasi , Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu Perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut student el al, (2021) sumber daya manusia, sebagai sebagai salah satu sumber daya organisasi, memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan melaukan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. dengan jumlah penduduk Indonesia yang besar telah memiliki modal sumber daya, hanya sisa diusahakan agar jumlah penduduk yang sedemikian besar itu dapat digerakkan agar menjadi sumber daya yang produktif. Manusia pembangunan yang produktif, sebagaimana yang dikehendaki oleh pembagunan indonesia yaitu manusia yang meghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, budi pekerja luhur, cakap

bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan gairah dan optimis.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka Upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hal ini juga dapat dilihat dari para pegawai dalam sebuah Perusahaan dimana fungsi suatu sumber daya manusia adalah mewujudkan karyawan yang terus termotivasi dalam bekerja, yaitu dengan adanya kompensasi yang baik. Menurut Amin & Armina, (2018).

Kompensasi merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rozali & kusnadi, (2020).

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Apabila kompensasi diberikan dengan baik untuk para karyawan, maka akan memperoleh kepuasan kerja karena termotivasi untuk mencapai tujuan. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar dikawasan Indonesia Timur yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, kecamatan bungoro, kabupaten pangkep. PT Semen Tonasa juga merupakan pionir produsen semen berkualitas tinggi dan ramah lingkungan. PT Semen Tonasa memiliki 4 unit pabrik aktif untuk kegiatan produksi, terdapat pula pelabuhan khusus sebagai kegiatan distribusi, memiliki 2 unit power plant untuk kegiatan produksi, dan kegiatan paciking PT Semen tonasa menunjang dengan 11 unit packing plant.

Salah satu Perusahaan yang saat ini terus meningkat kinerjanya ialah Perusahaan PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep. Upaya tersebut dilakukan dengan berbagai cara di antaranya dengan memberikan kompensasi yang seadil adilnya agar terciptakan kepuasan kerja karyawan. Sebelumnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh, maka penting untuk melakukan penelitian dalam mininjau serta melihat apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja

Karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Berdasarkan fenomena diatas, penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, yang akan sajikan dengan judul :**“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Pt. Semen Tonasa II Dan III Kabupaten Pangkep ”**.

Masalah

Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kab. Pangkep?

Tujuan

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Semen Tonasa.

LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Mu' tafi,(2020).

Manajemen adalah mengenai manusia (pengawai atau karyawan). Manajemen sumber daya manusia juga dapat dikatakan dengan manajemen personalia. Sebelum melihat pengertian MSDM, dapat dijelaskan terlebih dahulu beberapa pengertian dari manajemen personalia. Supatmi et al., (2012).

Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerjanya Sahabuddin et al, (2023).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan (equity) dan kelayakan sehingga dapat mengurangi

ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Menurut Sari dkk., (2020)

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan pengganti atas kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung mempengaruhi tinggi rendahnya. (Rosanti et al., (2023).

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permana & Pracoyo, (2020).

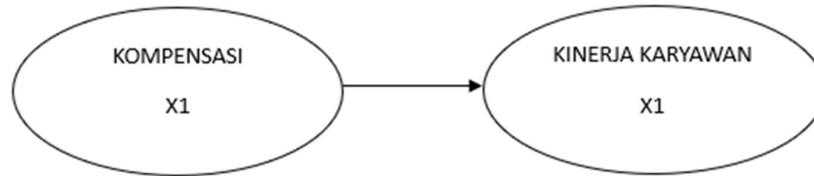
Kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Dengan demikian dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang dipengaruhi oleh usaha, kemampuan dan persepsi terhadap tugas. Soejaminto & Hidayat, (2023).

Seseorang dengan kinerja tinggi dikarakteristikan oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, keberanian untuk mengambil dan menanggung resiko yang dihadapinya, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka, serta menggunakan konkrit dalam semua aktivitas pekerjaan. Umpan balik, mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang direncanakan (Permana & Pacoyo, 2022).

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wandu, dkk (2019 : 22) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas (Rosanti et al., (2023)

Kerangka Pikir

Gambar 1 Kerangka Pikir



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka penelitian yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. (Achmadi & Hidayat, 2019). Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Diduga kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada perusahaan PT. Semen Tonasa I dan II Kabupaten Pangkep"

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Supatmi et al., (2012)

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Permana & Pracoyo, 2022).

Teknik Analisis

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Metode analisis yang digunakan penelitian dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana. Untuk regresi yang variabel independennya terdiri dari satu, regresinya disebut juga regresi sederhana. Oleh karena itu variabel independen diatas hanya mempunyai satu variabel, maka regresi dalam penelitan ini disebut regresi sederhana. Persamaan umum regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = Kinerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien garis regresi

X = kompensasi finansial rumus

2. Uji validitas

Uji Validitas adalah tingkat kendala dan kesulitan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. (Arsi, 2021).

3. Uji reliabilitas

Uji reliability (rliabilitas) adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. SPSS sebagai fasilitas dalam mengukur reliabilitas dengan cronbach Alpha. Sebuah variabel dikatakan reliabilitas dimana keluaran nilai alfa > dari 0,60. (Arsi, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variable penelitian terdiri dari dua yaitu varibel independen (bebas) dan dependen (terikat). Variable bebas berupa kompensasi, sedangkan variable terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Keseluruhan variable akan dibahas pada bagian dibawah ini.

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep pada bagian produksi yang berjumlah 51 orang, berikut ini adalah deskripsi terkait identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan masa kerja, yang di uraikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1.3 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid	Laki – laki	51	100.0	100.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat dari jumlah responden karyawan yaitu: karyawan laki laki yang berjumlah 51 orang atau sekitar 100.0%.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 1.4 Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	42	56.0	56.0	56.0
	31 - 40 Tahun	29	38.7	38.7	38.7
	41 - 50 Tahun	4	5.3	5.3	53.7
	Total	75	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia karyawan yaitu 20-30 tahun jumlah responden 42 atau sekitar 56,0%, 31-40 tahun dengan jumlah 27 responden atau sekitar 38,7%, 41-50 tahun jumlah dengan 4 responden atau sekitar 5,3%.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 1.5 Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	13	25.5	25.5	25.5
	D3/D4	22	43.1	43.1	43.1
	S1	16	31.4	31.4	31.4
	Total	51	100.0	100.0	100.0

Sumber:Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan data pada tabe 4.3, responden dalam riwayat Pendidikan tingkat SLTA sebanyak 13 orang (25,5%), D3/D4 sebanyak 22 orang (43,1%), S1 sebanyak 16 orang (31,4%).

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Berkeja

Tabel 1.6 Tabel Masa Kerja Responden

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 Tahun	13	25.5	25.5	25.5
	3 - 5 Tahun	24	47.1	47.1	47.1
	5 - 10 Tahun	14	27.5	27.5	27.5
	Total	51	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama jadi karyawan yaitu 1-2 tahun dengan jumlah responden 13 atau sekitar 25,5%, 3-5 tahun dengan jumlah 24 responden atau sekitar 47.1%, 5-10 tahun dengan jumlah 14 responden atau sekitar 27.5%.

2. Tabulasi

a. Analisis Uji Tabulasi Kompensasi(X)

Tabel 1.7 Uji Tabulasi Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	42	9	0	0	0
		82.4	17,6%	0	0	0
2	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	47	3	1	0	0
		92.2%	5.9%	2.0%	0	0
3	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.	42	9	0	0	0
		82.4%	17.6%	0	0	0
4	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan Kesehatan untuk seluruh karyawan.	44	6	1	0	0
		86.3%	11.8%	2.0%	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 23.0

b. Analisis Uji Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.9 Uji Tabulasi Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.	49	2	0	0	0
		96.1%	3.9%	0	0	0
2	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	43	8	0	0	0
		84.3%	15.7%	0	0	0
3	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	46	5	0	0	0
		90.2	9.8%	0	0	0
4	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan.	47	4	0	0	0
		92.2%	7.8%	0	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 23.0

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1.10 Analisis Regresi Sederhana

a) Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.650	1.217		7.108	.000
	TOTAL_X	.566	.063	.791	9.037	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y (KINERJA)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil dari pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 23.0 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 6.035 + 0,696 X + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kompensasi

e = Standart Error

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta a = 8.650 jika Kompensasi (X) meningkat satu point maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0, 566.

a) Uji T (parsial)

Tabel 1.11 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.650	1.217		7.108	.000
	TOTAL_X	.566	.063	.791	9.037	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)

sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

4. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini diuji dengan cara mengkorelasikan skor dari setiap butir-butir pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item.

Tehnik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar darr r (0,224) maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruk (construct) yang valid.

Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel diteliti disajikan pada tabel berikut :

a. Uji Vliditas Variabel Kompensasi (X)

Tabel 1.12 Uji Validitas Kompensasi

<u>Kompensasi</u>	<u>Koefesien Validitas</u>	<u>r-tabel</u>	<u>Keterangan</u>
K1	0,792	0,224	Valid
K2	0,673	0,224	Valid
K3	0,792	0,224	Valid
K4	0,712	0,224	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Dapat dilihat dari uraian tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pernyataan variabel Kompensasi (X) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan memiliki nilai diatas 0,224.

b. Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.13 Uji Validitas Kinerja Karyawan

<u>Kinerja Karyawan</u>	<u>Koefesien Validitas</u>	<u>r-tabel</u>	<u>Keterangan</u>
K1	0,775	0,224	Valid
K2	0,530	0,224	Valid
K3	0,820	0,224	Valid
K4	0,850	0,224	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Dapat dilihat dari uraian tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan memiliki nilai diatas 0,224.

5. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas diuji dari setiap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, lalu dianalisis dengan menggunakan metode alpha Cronbach. Kusioner dikatakan andal apabila koefisien reabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

a. Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 1.14 Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	4

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

b. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.16 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.671	4

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Dari pengujian reabilitas diatas dengan menggunakan metode alpha Cronbach, maka kuesioner dikatakan andal atau realitasnya bernilai positif karena lebih besar dari 0,60.

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit produksi pada perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hal tersebut dapat dilihat pada tiap tiap variabel.

6. Pengaruh Variabel kompensasi Terhadap Kinerja Pada Perusahaan PT Semen Tonasa I dan II Bagian Produksi

Dari hasil uji t, hasil pengujian parsial terhadap variabel dependen kompensasi (X) secara parsial terhadap variabel dependennya yakni kinerja karyawan (Y) dapat analisis : variabel kompensasi, nilai taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta berdasarkan nilai thitung sebesar 9.037 lebih besar dari ttabel 1,676. ($9.037 > 1,676$) maka hipotesis diterima karena variabel disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian Fransisca Andreani 2015 terkait Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA menemukan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan temuan uji t signifikan yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai tanda lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Dapat dimengerti mengapa kompensasi mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan pada Hasil Uji T (parsial) dimana hasil signifikan variabel kompensasi (X) 0,000 hasilnya lebih kecil dari taraf signifikansi atau $0,000 < 0,05$ dan taraf thitung yaitu 9.037 lebih besar dari ttabel 1,676 atau $9.037 > 1,676$. Dengan demikian H_0 ditolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, E. A., & Armina, F. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.CALIBRAMED Jakarta Selatan. *JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 85–96.
- Arsi, A. (2021). Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 1–8. <https://osf.io/m3qxs>
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.171>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Rosanti, I. A., Marlius, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Pembangunan, K., & Perbankan, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sahabuddin, R., Ruma, Z., & UHUD, B. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Semen Indonesia Unit Tonasa Kabupaten Pangkep*. 8(1), 520–532.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. 6(1), 22–32.
- Student, M. T., Kumar, R. R., Ommments, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., Ml, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., ... Fellowship, W. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.