

Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Kawan Indonesia

Nanda Yolanda¹, Yudi Kristanto², Partimah³

^{1,2,3} Universitas Pertiwi

e-mail: yudi.kristanto@pertiwi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh akibat timbulnya permasalahan pada Pemberian Kompensasi yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai penurunan Kinerja karyawan, dimana karyawan terkesan asal-asalan dalam bekerja, tergesa-gesa dalam menyimpulkan suatu masalah yang berakibat pada kesalahan kerja yaitu kurang teliti dalam menganalisa kerusakan alat saat Trouble Shooting yang berakibat pada disinformasi sehingga mengakibatkan Rekomendasi Sparepart yang tidak tepat serta Rasa memiliki tempat kerja sangat Rendah (Sense of Belonging). Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT. Hirura Kogyo dengan populasi berjumlah 30 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,749$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,561$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,985) > t_{tabel} (2,00)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi Pemberian Kompensasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,561 menunjukkan bahwa 56,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Pemberian Kompensasi, sisanya sebanyak 43,9% ditentukan oleh faktor lain diluar Pemberian Kompensasi.

Kata kunci: *Pemberian Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research is motivated by the emergence of problems in providing inappropriate compensation, resulting in a problem phenomenon regarding a decrease in employee performance, where employees seem to be careless in their work, hasty in concluding a problem which results in work errors, namely not being careful in analyzing equipment damage. during Trouble Shooting which results in disinformation resulting in inappropriate spare part recommendations and a very low sense of belonging to the workplace (Sense of Belonging). The aim of this research is to determine the effect of compensation on employee performance. This research, which uses quantitative methods with associative techniques, was carried out at PT. Hirura Kogyo with a population of 30 employees with data collection techniques using questionnaires. Based on the calculation results, a correlation coefficient of $r = 0.749$ and a determination coefficient of $R = r^2 = 0.561$ were obtained. Testing the significance of the correlation obtained $t_{count} (5.985) > t_{table} (2.00)$ at $\alpha = 0.05$, indicating that the correlation coefficient is significant. Thus, the research hypothesis which states that there is a relationship between Compensation and Employee Performance can be accepted. This means that the higher the compensation, the higher the employee performance will be. Meanwhile, the coefficient of determination of 0.561 shows that 56.1% of the variation in employee performance can be explained by variations in

compensation, the remaining 43.9% is determined by other factors outside of compensation.

Keywords : *Providing Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan di Indonesia semakin ketat bahkan kian menjamur di lingkungan masyarakat yang ada pada saat ini. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menjadikan salah satu dasar bahwa karyawan adalah asset perusahaan yang harus di kelola secara baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2018:2).

Sumber daya yang tepat akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana diketahui dalam sebuah perusahaan salah satu aspek penting lainnya adalah Kinerja Karyawan yang merupakan suatu yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan agar mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan hasil sumber daya manusia yang maksimal maka perusahaan perlu menempatkan dengan tepat antara sumber daya manusia dan keahlian yang dimiliki sehingga semua berjalan dengan baik. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, et al., 2017:188).

Kinerja kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah cara meningkatkan Kinerja Karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawan. Jika karyawan melakukan kewajiban dengan optimal perusahaan juga harus memberikan kewajiban kepada karyawan dengan optimal sehingga terjadi timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, salah satu tujuan kompensasi adalah mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat (Martoyo dalam Akbar, et al., 2021:127).

Adanya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap Kinerja Karyawan tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh drick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015), dalam jurnal AGORA Vol. 3, No. 2 yang berjudul "*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*" menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,284 > 0,287$) dan tingkat signifikansi ($0,027 < 0,05$), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian hipotesa ke-1 terbukti. Kompensasi non finansial memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,126 > 0,356$) dan tingkat signifikansi ($0,039 < 0,05$), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian hipotesa ke-2 terbukti.

Hal tersebut serupa hasilnya dengan penelitian yang dilakukan Alni Andriani dan Riyan Mirdan Faris (2022) dalam jurnal SENAKOTA - Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi Vol. 1, No. 1, 2022, 10 – 15 yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*" dimana berdasarkan hasil dari jurnal literatur review didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena kompensasi menjadi acuan karyawan untuk semangat dalam menjaga kinerja. Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian karyawan atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan, setelah karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik maka perusahaan juga wajib memberikan kompensasi kepada karyawan dengan baik.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan. Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan pegawai-pegawai yang mutunya tinggi maka perusahaan tersebut harus memberikan upah yang tinggi kepada mereka itu. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Enny, 2019:37).

PT. Jasa Kawan Indonesia Group yang beralamat di Ruko Arcadia Galuh Mas Blok XlIA No. E30 Karawang Barat - Jawa Barat, 41361PT. Jasa Kawan Indonesia Group memiliki kantor pusat di Plaza Mutiara It 10 Jl DR Ide Anak Agung Gde Agung Kav E.1.2, Jakarta Selatan, 12950. PT Jasa Kawan Indonesia (JKI) merupakan sebuah perusahaan induk terbesar di Karawang, Indonesia yang focus pada pengelolaan properti, logistik, transportasi dan banyak bidang usaha lain yang dikelola oleh tiap lini bisnis anak perusahaan dibawah PT Jasa Kawan Indonesia. JKI sebagai perusahaan induk membangun integrasi dengan 13 anak perusahaan yang lini bisnisnya masing-masing pada bidang property, logistik, transportasi, konstruksi, perdagangan, jasa keuangan, ekspedisi dan banyak lini bisnis spesifik lainnya. Berfokus pada pembangunan dan pengelolaan bisnis yang tidak hanya memiliki manfaat bagi sumber daya manusia namun juga memiliki nilai tambah bagi daerah dan Indonesia. JKI berkomitmen dalam pemerataan pembangunan di Indonesia dengan terus berinovasi dan mencari peluang untuk melakukan pemerataan bisnis di Indonesia yang diharapkan akan menambahkan lapangan pekerjaan dimanapun JKI melakukan bisnisnya.

Sudah semestinya PT. Jasa Kawan Indonesia Group memperhatikan Pemberian Kompensasi agar dapat selalu terjaga Kinerja Karyawannya. Namun ternyata masih terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai Pemberian Kompensasi yaitu dimana setiap karyawan diberikan gaji tetap dengan nominal standar, namun ditambah dengan pemberian bonus dan hadiah yang cukup besar nilainya dan variatif. Namun dapat diperhatikan, gambaran kebijakan pemberian kompensasi tersebut tidak berbanding lurus dengan meningkatnya kreatifitas dan inovasi karyawan secara menyeluruh. Pada sisi yang lain, kebijakan pemberian kompensasi tersebut diatas, menjadikan pemberian kompensasi dasar menjadi tidak terukur, dimana diperusahaan karyawan ada yang mengalami kenaikan gaji akan tetapi ada pula yang sudah bekerja sekian lama tapi belum mendapatkan kenaikan gaji:

Tabel 1. Fenomena Masalah Pemberian Kompensasi

Data Gaji Per Tahun	Jabatan		
	Front Office	Logistik	Driver
2018	Rp. 3.200.000	Rp. 3.200.000	Rp. 2.800.000
2019	Rp. 3.200.000	Rp. 3.200.000	Rp. 2.800.000
2020	Rp. 3.350.000	Rp. 3.350.000	Rp. 2.800.000
2021	Rp. 3.350.000	Rp. 3.350.000	Rp. 2.800.000
2022	Rp. 3.350.000	Rp. 3.350.000	Rp. 2.800.000
2023	Rp. 3.350.000	Rp. 3.350.000	Rp. 2.800.000

Sumber : Olah data penulis berdasarkan data perusahaan, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari tahun 2018 sampai dengan 2019 gaji yang diterima oleh karyawan front office, logistic, dan driver pada nominal yang sama. Pada tahun 2020 gaji yang diterima meningkat namun setelahnya dari tahun 2021 sampai dengan saat ini penulis melakukan penelitian yaitu tahun 2023 ternyata masih belum mengalami peningkatan sama sekali.

Tabel 2. Fenomena Masalah Kinerja Karyawan

Jabatan	Kesalahan Kerja
Front Office	Salah input data diri karyawan Tidak menginput data dari tamu yang hadir
Logistik	Tidak mencatat data yang dibutuhkan Tidak segera menyiapkan kebutuhan logistik
Driver	Tidak hadir tepat waktu Terlupa menjadwalkan untuk servis kendaraan operasional

Sumber : Olah data penulis berdasarkan data perusahaan, 2023.

Sebagai dampak dari Pemberian Kompensasi yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai Kinerja Karyawan dimana Kinerja Karyawan menjadi kurang dan tidak sesuai dengan target, bahkan ada pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu. Selain itu ada beberapa kesalahan kerja salah satunya ada salah penginputan data. Hal tersebut terlihat sebagaimana pada tabel 2 di atas.

Berdasarkan latar belakang dan jurnal penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jasa Kawan Indonesia Group)"

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism diunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor PT Jasa Kawan Indonesia yang berjumlah 30 orang, dan peneliti mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 30 orang tersebut. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling population. Artinya seluruh seluruh Karyawan PT Jasa Kawan Indonesia Indonesia yang sebanyak 30 orang seluruhnya menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara Pemberian Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana.

Pengaruh antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0$$

Tidak terdapat pengaruh antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

$$H_1 : \rho > 0$$

Terdapat pengaruh positif antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kekuatan pengaruh antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan menggunakan Uji-F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Pemberian Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 37,806$ dan koefisien regresi $\beta = 0,585$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan

variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 37,806 + 0,585X$

Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANAVA.

Tabel 3. Tabel ANAVA untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 37,806 + 0,585X$

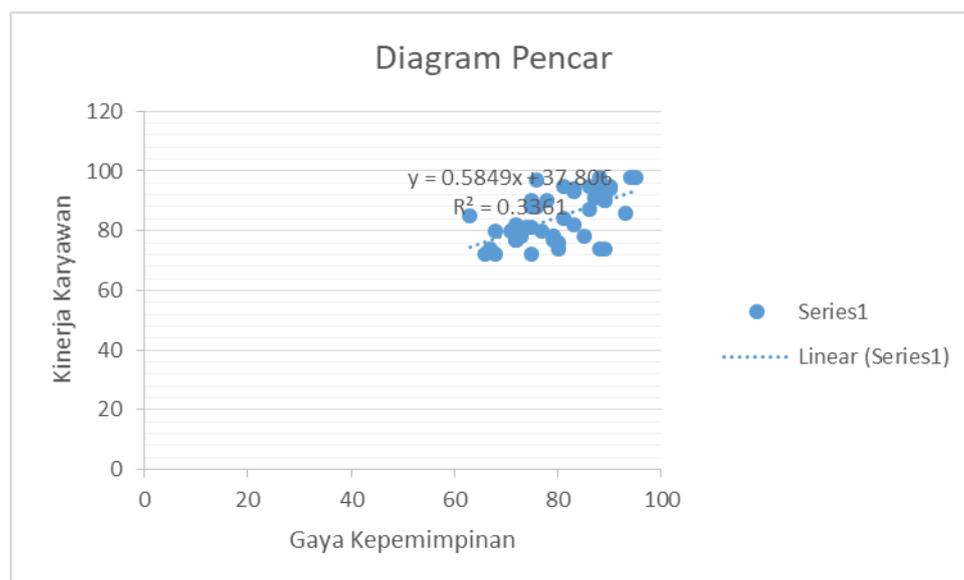
SUMBER VARIANS	dk	JK	RJK	UJI F		
				F hitung	F tabel 0.05	F tabel 0.01
Total	50	358903.00	-			
Koefisien a	1	355661.78	355661.78			
Regresi (b/a)	1	1089.35	1089.35	24.30	4.03	7.17
Sisa	48	2151.87	44.83			
Tuna Cocok	23	1127.93	49.04	1.20	1.97	
Galat	25	1023.94	40.96			

Keterangan :

- **): regresi signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$
- ^{ns}): regresi berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$
- dK : derajat kebebasan
- JK : jumlah kuadrat
- RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (24,30) > F_{tabel} (7,17)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,20) < F_{tabel} (1,97)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 37,806 + 0,585X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan responden akibat Pemberian Kompensasi dari selanjutnya hubungan tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik garis seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram Pencar Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 37,806 + 0,585X$$

Persamaan regresi $\hat{Y} = 37,806 + 0,585X$ menunjukkan bahwa apabila Pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Pemberian Kompensasi (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,585 dengan konstanta 37,806.

Tabel 4. Output Hasil Perhitungan SPSS ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1089.348	1	1089.348	24.299	.000 ^b
	Residual	2151.872	48	44.831		
	Total	3241.220	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PEMBERIAN KOMPENSASI

Tabel 5. Output Hasil Perhitungan SPSS Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.806	9.487		3.985	.000
	PEMBERIAN KOMPENSASI	.585	.119	.580	4.929	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris hubungan antara Pemberian Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Korelasi *Product Moment Pearson*.

Hubungan antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

Ho : $\rho = 0$

Tidak terdapat hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

H₁ : $\rho > 0$

Terdapat hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Kekuatan hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t disajikan dalam tabel 4.5. sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara Pemberian Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

N	Koefisien		t _{hitung}	t _{tabel}
	r	R=r ²		$\alpha = 0,05$
50	0,580	0,336	4,929*	2,000

* Koefisien korelasi signifikan, t_{hitung} (4,929) > t_{tabel} (2,000) pada $\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,580$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,336$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t_{hitung} (4,929 > t_{tabel} (2,000) pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian

yang menyatakan terdapat hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Pemberian Kompensasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Pemberian Kompensasi, sisanya sebanyak 66,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Pemberian Kompensasi.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin baik Pemberian Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan Pemberian Kompensasi.

**Tabel 7. Output Hasil Perhitungan SPSS
Correlations**

		PEMBERIAN KOMPENSAS I	KINERJA KARYAWAN
PEMBERIAN KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

**Tabel 8. R²
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.322	6.696

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN KOMPENSASI

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,580$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,336$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (4,929 > t_{tabel} (2,000))$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Pemberian Kompensasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Pemberian Kompensasi, sisanya sebanyak 66,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Pemberian Kompensasi.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin baik Pemberian Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan Pemberian Kompensasi.

**Tabel 9. Uji R² Output Hasil Perhitungan SPSS
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.322	6.696

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN KOMPENSASI

Hasil Uji T

Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t_{hitung} (4,929 > t_{tabel} (2,000) pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Pemberian Kompensasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Pemberian Kompensasi, sisanya sebanyak 66,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Pemberian Kompensasi.

Tabel 10. Uji t

N	Koefisien		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
	r	$R=r^2$		
50	0,580	0,336	4,929*	2,000

* Koefisien korelasi signifikan, t_{hitung} (4,929) > t_{tabel} (2,000) pada $\alpha = 0,05$

Pembahasan Hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,580$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,336$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t_{hitung} (4,929 > t_{tabel} (2,000) pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Pemberian Kompensasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Pemberian Kompensasi, sisanya sebanyak 66,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Pemberian Kompensasi.

Pembahasan Hipotesis 2

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh F_{hitung} (24,30) > F_{tabel} (7,17) pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh F_{hitung} (1,20) < F_{tabel} (1,97) pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 37,806 + 0,585X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan responden akibat Pemberian Kompensasi

Persamaan regresai $\hat{Y} = 37,806 + 0,585X$ menunjukkan bahwa apabila Pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Pemberian Kompensasi (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,585 dengan konstanta 37,806.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Pemberian Kompensasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan

oleh variasi Pemberian Kompensasi, sisanya sebanyak 66,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Pemberian Kompensasi

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(2), 1–17.
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Pemberian Kompensasi. *Coopetition*, 12(2), 151–162.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 141– 148.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima)*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.