

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA SELATAN

Niken Herawati¹, Asrah Tandirerung Ranteallo², Karina Syafira³

^{1,2,3}) Program Studi Sistem Informasi Akuntansi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas BSI, Jakarta
e-mail: niken.nhr@bsi.ac.id

ABSTRACT

Compensation able to improve discipline and performance an employee for work harder. Employee will achieve their performance if they feel satisfaction with their work. The research was conducted to know the influence of compensation through employee performance at PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. The sample used is saturated sample. The author distributed questionnaires to 35 respondents, then the author process the data using software SPSS version 20. Calculation of the correlation coefficient test obtained a value of 0,965 means that the level of a very strong relationship between compensation for employees performance. The calculation of the coefficient of determination test shows that the value of 93% and 7% influenced by other factors.

From the regression equation obtained performance level of 2.625 means that if the effect of compensation is 0 then the level of employees performance is 2.625. It is estimated that the performance value 0,941, meaning that if the value of compensation rises by 1 digit or every increase in compensation by 1% will increase employees performance by 0,941.

Keywords: *Compensation, Employees Performance*

PENDAHULUAN

Kompensasi adalah salah satu hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan terhadap karyawannya. Sebenarnya, kompensasi hampir mirip dengan pemberian imbalan tetapi kompensasi lebih bersifat tambahan gaji dan tunjangan. Kompensasi dalam bisnis sendiri berkaitan dengan penghargaan terhadap karyawan karena telah mendukung perkembangan bisnis secara menyeluruh. Saat ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial karyawan dimata masyarakat. Padahal pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sebuah perusahaan pada dasarnya memberikan *reward* kepada karyawannya baik karyawan tetap maupun kontrak yang merupakan sebuah kompensasi dan juga beberapa tunjangan hasil kerja yang telah dicapai dari tujuan kerja mereka. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian hasil kerja (*performance*) karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi atau *reward* sebagai sumber nafkah bagi karyawan.

Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan perusahaan yang memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal. Pada

dasarnya karyawan akan meningkatkan kinerjanya hingga mencapai tujuan yang disepakati bila kepuasan kerjanya terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan.”

KERANGKA TEORITIK

Kompensasi

“Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya (Armaniah, 2018), Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka”. Desler dalam (Segoro, 2017).

Bentuk-Bentuk Kompensasi

Sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha, bisa berbentuk tunjangan yang sifatnya materi.

Menurut Davis dan Werther dalam (Marwansyah, 2014), mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum yaitu:

1. Kompensasi langsung, yang terdiri atas gaji dan upah pokok, insentif dan bagi hasil.
2. Kompensasi tidak langsung, yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/peraturan.

Jenis-Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan. Menurut Rivai dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi finansial, terdiri atas dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
 - b) Kompensasi finansial tidak langsung, terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
2. Kompensasi non finansial, terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Secara umum, pengertian kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2014), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.
3. Standar dan biaya hidup karyawan
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.
4. Ukuran perbandingan upah
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar-kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan persediaan
Menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.
6. Kemampuan membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Kompensasi tidak hanya perihal upaya perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya, tetapi juga akan mempunyai tujuan dan memberi manfaat bagi perusahaan. Menurut Samsudin dalam (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi, adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-harinya atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

Sedangkan manfaat dari pemberian kompensasi menurut (Kasmir, 2016), sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Motivasi kerja meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relatif lebih baik
4. Semangat kerja meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.
5. Kinerja karyawan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini dilakukan karena makin tinggi kinerja yang dihasilkan maka akan memengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya, jika tidak atau kinerjanya kurang maka kompensasi yang diperolehnya juga relatif lebih rendah.
6. Konflik kerja dapat dikurangi. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam suatu perusahaan, dalam arti tidak mengalami kendala yang berarti. Sebaliknya jika terjadi konflik tentu akan mengganggu kegiatan perusahaan.

Kinerja

Kinerja memiliki beberapa pengertian, Menurut Wibowo dalam (Erri & Fajrin, 2018), Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, sedangkan menurut (Lestari, 2018) “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Penilaian Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang, sedangkan

menurut (Irawan & Handayani, 2018) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Armstrong dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual dan situational factors*, yang dikenal oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil/*output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya/komitmen kerja / merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Periode data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data pada bulan Mei – Juni 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi sumber daya manusia PT Bhumyamca Sekawan Jakarta

Selatan, yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji persamaan regresi dengan menggunakan software SPSS Versi 2.0 sebagai alat bantu hitung.

DISKUSI

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya masa kerja yang akan disajikan dalam bentuk tabel, berikut:

Tabel I. Jenis Kelamin Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	18	51%
Perempuan	17	49%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 18 orang (51%).

Tabel II. Usia Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
Usia 20 - 29 tahun	13	37%
Usia 30 - 39 tahun	10	29%
Usia 40 - 49 tahun	12	34%
Usia > 50 tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-29 tahun (37%).

Tabel III. Lama Bekerja Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	-	-
1 - 5 Tahun	11	31%
5 - 10 Tahun	17	49%
> 10 Tahun	7	20%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa lama bekerja responden yang terlama adalah 5-10 tahun dengan jumlah 17 orang (49%).

Uji Instrumen Penelitian

Berikut ini hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 2.0.

1. Uji Validitas

Besarnya *r* tabel jumlah responden 35 orang dengan taraf signifikan 5% adalah 0,334.

Berdasarkan tabel 5 di bawah, karena *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dengan tingkat kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel kompensasi dan variabel kinerja adalah *valid*.

Tabel IV. Uji Validitas variabel Kompensasi (X) dan variabel Kinerja (Y)

Varibel	Dimensi	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kompensasi	Kompensasi finansial langsung	Gaji	0,802		Valid	
		Upah	0,761		Valid	
		Insentif	0,522		Valid	
		Bonus	0,587		Valid	
	Kompensasi finansial tidak langsung	Asuransi Kesehatan		0,753		Valid
			Pensiun	0,512		Valid
			Cuti	0,630		Valid
		Kompensasi nonfinansial	Tunjangan Hari Raya	0,526		Valid
			Pujian	0,526		Valid
			Gaji	0,396		Valid
Personal factors	Keterampilan		0,732		Valid	
		Kompetensi	0,690		Valid	
		Motivasi	0,492		Valid	
		Kinerja	Leadership factors	Dorongan	0,675	
Bimbingan	0,431				Valid	
Team factors	Dukungan rekan kerja		0,578		Valid	
System factors	Fasilitas		0,622		Valid	
		Sistem Kerja	0,515		Valid	
	Contextual dan situational factors	Tingginya tingkat tekanan	0,515		Valid	
Perubahan lingkungan		0,431		Valid		

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2019

2. Uji Reliabilitas

Tabel V. Uji reliabilitas variabel kompensasi dan kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	,803	10	reliabel
Kinerja	,775	10	reliabel

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2019

Ketentuan reliabilitas yang ditentukan dari skala *alpha cronbach's* nilai *Cronbach's Alpha* 0,61 – 0,80 adalah reliabel. Dari hasil yang didapat pada tabel V untuk variabel kompensasi adalah 0,803 dan untuk variabel kinerja adalah 0,775 maka dapat diambil kesimpulan hasilnya adalah reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Uji Koefisien Korelasi

Hasil pengolahan data untuk uji koefisien korelasi menggunakan SPSS V.20 dapat diketahui melalui tabel, berikut:

Tabel VI. Hasil Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.965**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.965**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan tabel VI dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,965 dapat diartikan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat menurut tabel interpretasi koefisien korelasi dan searah karena bernilai positif.

2. Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data untuk uji koefisien determinasi menggunakan SPSS V.20, dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel VII. Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	r Square	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.930	.928	.735

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS V.20

Berdasarkan tabel VII koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai r Square sebesar 0,930 dapat diartikan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan adalah sebesar 93%.

3. Uji Persamaan Regresi

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi sumber daya manusia PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan maka dilakukan uji persamaan regresi, dengan hasil, sebagai berikut:

Tabel VIII. Hasil Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.625	1.943		1.351	.186
Kompensasi	.941	.045	.965	20.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Pengolahan Data SPSS V.20

Dari perhitungan regresi tersebut diperoleh nilai a sebesar 2,625 dan nilai b sebesar 0,941 dengan demikian diperoleh persamaan regresi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 2,625 + 0,941X$ yang memiliki arti:

1. Nilai a sebesar 2,625 artinya apabila pengaruh kompensasi 0, maka kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan adalah 2.625 tanpa dipengaruhi variabel kompensasi.
2. Nilai b sebesar 0,941 artinya jika kompesasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan, akan naik sebesar 0,941.

Berdasarkan tabel VIII uji persamaan regresi di atas dapat diperoleh persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2.625 + 0,941X$$

Dimana :

X = Kompensasi

Y = Kinerja karyawan

KESIMPULAN

Pada bab ini penulis akan menyajikan kesimpulan yang diambil dari seluruh hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi menggunakan *software* SPSS versi 2.0 diperoleh hasil sebesar 0,965 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan.
2. Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi sebesar 93% sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Dari hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui fungsional antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah $Y = 2.625 + 0,941X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa bila kompensasi bersifat konstan atau bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 2.625. Koefisien regresi sebesar 0,941 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% untuk kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,941 dan sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,941. Jadi arah hubungan kompensasi dengan kinerja adalah positif yang artinya searah.

DAFTAR PUSTAKA

- Armaniah, H. (201). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *Cakrawala*, 18. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI.
- Irawan, R., & Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta*, II.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5 (1), 99-104. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id>.
- Mangkunegara. A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama.
- Segoro, W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis (Pertama). Yogyakarta: Deepublish.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: CV Andi Offset.