

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
TRANS SRIWIJAYA LOGISTIK**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Skripsi Oleh :

MUHAMMAD MAHESA AULIA WIJAYA

01011281924048

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
TRANS SRIWIJAYA LOGISTIK

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Mahesa Aulia Wijaya

Nomor Induk Mahasiswa : 01011281924048

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

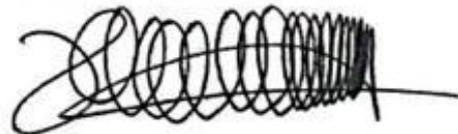
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 5 April 2023



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

ASLI



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
TRANS SRIWIJAYA LOGISTIK

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Mahesa Aulia Wijaya

NIM : 01011281924048

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

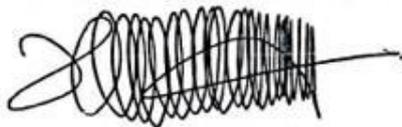
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Mei 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Mei 2023

Penguji,

Pembimbing,



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Mahesa Aulia Wijaya

NIM : 0101128192404

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
TRANS SRIWIJAYA LOGISTIK

Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 19 Mei 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 19 Mei 2023



Muhammad Mahesa Aulia Wijaya

NIM. 01011281924048

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Manusia asalnya dari tanah, makan hasil dari tanah, berdiri di atas tanah. Kenapa bertingkah seperti langit?”-Hamkah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Mahesa Aulia Wijaya
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 25 Mei 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Sikam Lr. Sikam 1 RT. 011 RW. 003 No. 143
Kec/Kel Kalidoni
Alamat E-mail : Mahesawijaya.1@gmail.com



Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-Kanak : TK Barunawati I
- Sekolah Dasar : SDN 200 Palembang
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 29 Palembang
- Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 18 Palembang

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Trans Sriwijaya Logistik”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Trans Sriwijaya Logistik. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 19 Mei 2023



Muhammad Mahesa Aulia Wijaya
NIM. 01011281924048

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Tuhan yang maha esa Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kedua orang tua dan kakak - kakak saya yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E, M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu **Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.SI.**, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
8. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibu **Wita Farla WK, S.E., M.M.**, selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
11. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
12. Bapak **Sunaryo** (Komisaris di PT Trans Sriwijaya Logistik) yang telah memberikan izin saya untuk melakukan penelitian.
13. Bapak/Ibu seluruh pegawai di PT Trans Sriwijaya Logistik yang telah membantu saya dalam mengumpulkan informasi dan data.
14. Teman-teman Manajemen Angkatan 2019 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan informasi, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

ACU
JURUSAN MANAJEMEN
FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
UNIVERSITY OF CALicut

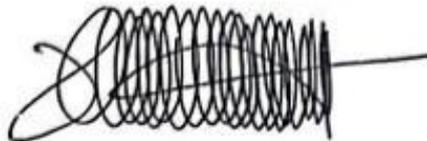
ABSTRAK

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
TRANS SRIWIJAYA LOGISTIK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Trans Sriwijaya Logistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Trans Sriwijaya Logistik dengan menggunakan sampel yang berjumlah 39 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Sriwijaya Logistik.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

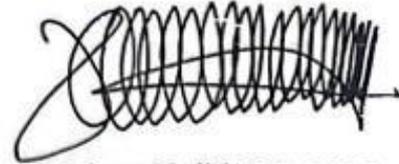
Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

ACU

PROF. DR. H. ...
MAG. ...

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT TRANS SRIWIJAYA LOGISTIK**

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT Trans Sriwijaya Logistics. The population in this study were all employees at PT Trans Sriwijaya Logistics using a sample of 39 respondents. The data collection method used in this study was obtained through a questionnaire. The data analysis technique used is simple regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT Trans Sriwijaya Logistik.

Keywords: Compensation, Employee Performance

Advisor

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Head of Manajemen Dapartmen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Mahesa Aulia Wijaya

NIM : 01011281924048

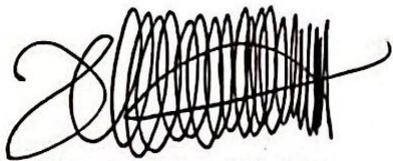
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT
Trans Sriwijaya Logistik

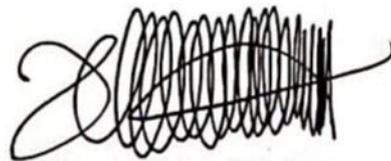
Telah kami periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M.
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M.
NIP. 198907112018031001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKIRPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMAKASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	ix
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Konsep Kompensasi	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi	7
2.1.2 Indikator – Indikator Kompensasi	7
2.1.3 Jenis - jenis Kompensasi	9
2.1.4 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan	10
2.1.5 Penentuan Kompensasi	12
2.1.6 Tujuan Pemberian Kompensasi	14
2.2 Kinerja Karyawan	15
2.2.1 Pengertian Kinerja	15
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.3 Indikator Kinerja	18
2.2.4 Penilaian Kinerja	19
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21
2.4 Kerangka Pikir	27
2.5 Hipotesis	28
BAB III METODELOGI PENELITIAN	29
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	29
3.2 Rancangan Penelitian	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data	29
3.3.2 Sumber Data	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1 Kuesioner	31
3.4.2 Interview	31
3.4.3 Riset Pustaka	31

3.5 Populasi dan Sampel	32
3.5.1 Populasi	32
3.5.2 Sampel	32
3.6 Uji Instrumen	33
3.6.1 Uji validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas	34
3.6.3 Metode Suksesif Interval (MSI)	34
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.7.1 Analisis Regresi Sederhana	35
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi	36
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi	36
3.7.4 Uji t (Parsial)	36
3.8 Definisi Operasional Variabel	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Profil PT Trans Sriwijaya Logistik	42
4.1.1 Gambaran Umum PT Trans Sriwijaya Logistik	42
4.2 Struktur Organisasi	43
4.2 Analisis Data	43
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Umur	43
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Umur Lama Bekerja	45
4.2.4 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi	46
4.2.5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	51
4.2.6 Uji Validitas	56
4.2.7 Uji Reliabilitas	58
4.2.8 Metode Suksesif Interval	59
4.2.9 Analisis Regresi Sederhana	59
4.2.10 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.2.11 Uji t (Parsial)	61
4.3 Pembahasan	62
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Trans Sriwijaya Logistik	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan 2021 – 2022.....	2
Tabel 1.2 Kompensasi Karyawan 2022.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Skala Likert.....	33
Tabel 3.2 Pedoman Interval Uji Reliabilitas Interval.....	34
Tabel 3.3 Hubungan Antar variabel.....	36
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Umur.....	43
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Kompensasi.....	46
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X).....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Trans Sriwijaya.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran II Tabulasi Jawaban Kuesioner.....	76
Lampiran III Output Hasil Metode Succesive Interval.....	78
Lampiran IV Output Hasil Uji Validitas.....	80
Lampiran V Output Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Lampiran VI Output Hasil Uji Koefisiensi Korelasi,Determinasi dan analisis linier sederhana.....	85
Lampiran VII Hasil Kuesioner Deskripsi Responden.....	85
Lampiran VII T Tabel.....	86
Lampiran IX R Tabel.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era yang sekarang, sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran lebih efektif di bandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah suatu hal yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka suatu perusahaan harus bisa memperhatikan para sumber daya manusianya lebih khusus lagi dan menganggap sumber daya manusia lebih dari aset dan mitra usaha saja. (Burhanuddin, 2007)

Manajer seharusnya mengerti bahwa kunci keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan itu berawal dari karyawannya. Sehingga manajer bisa lebih memperhatikan kebutuhan karyawan yaitu seperti bisa memberikan kompensasi untuk menghargai kinerja mereka selama bekerja di perusahaan. Karena itu sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan akan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi kedepannya dengan kinerja bagus para karyawan tersebut. (Larasati, 2018)

Menurut Kasenda (2013) satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga

waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Oleh karena itu Perusahaan harus bisa mengapresiasi kinerja para karyawannya yaitu memberi penghargaan dan perlakuan yang baik agar bisa mendorong kinerja mereka. Hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat berpengaruh untuk mendorong kinerja para karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada karyawan yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus.

Adapun penilaian data kinerja karyawan pada PT Trans Sriwijaya Logistik yaitu dibawah ini

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan 2021 - 2022

Nilai	Predikat	Tahun			
		2021	%	2022	%
86 - 100	Baik Sekali	22 Orang	56,4	15 Orang	38,5
71 - 85	Baik	13 Orang	33,3	10 Orang	25,6
56 - 70	Kurang Baik	4 Orang	10,3	14 Orang	35,9
< 55	Buruk	0	0	0	0
Total		39	100	39	100

Sumber : PT Trans Logistik Sriwijaya, 2023

Pada tabel 1.1 di atas, dapat di lihat bahwa laporan kinerja karyawan PT Trans Sriwijaya Logistik pada tahun 2021 terdapat penilaian baik sekali sebanyak 22 orang dan tahun 2022 mengalami penurunan yaitu hanya berjumlah 15 orang saja, kemudian yang mendapatkan nilai baik tahun 2021 sebanyak 13 orang dan tahun 2022 mengalami penurunan juga yaitu hanya berjumlah 10 orang, sedangkan yang mendapatkan nilai kurang baik pada tahun 2021 sebanyak 4 orang dan tahun 2022 justru mengalami kenaikan yang cukup banyak yaitu berjumlah 14 orang. Pada tahun 2021 penilaian kinerja PT Trans Sriwijaya Logistik ini bisa di bilang cukup baik karena hampir setengah karyawannya mempunyai nilai yang baik dalam kinerja mereka dan hanya ada 4 orang saja yang penilaiannya kurang baik, tapi pada tahun 2022 kinerja para karyawan mengalami penurunan yang cukup drastis. Dengan kata lain kinerja karyawan masih kurang stabil malah cenderung menurun setiap tahunnya dan belum memenuhi harapan bagi perusahaan yang ingin kinerja para karyawannya terus meningkat setiap tahunnya.

Adapun daftar gaji serta kompensasi yang diberikan terhadap karyawan pada PT Trans Sriwijaya Logistik yaitu dibawah ini

Tabel 1.2 Kompensasi Karyawan PT Trans Sriwijaya Logistik 2022

Jabatan	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Tunjangan (Rp)	Fasilitas
Direktur Utama	15.000.000	2.000.000	2.800.000	Seragam Kerja & Laptop
Direktur Komisaris	8.000.000	1.200.000	1.000.000	Seragam Kerja
Bendahara	8.500.000	1.200.000	1.000.000	Seragam Kerja
Administrasi	2.000.000	-	480.000	Seragam Kerja
Dokumen	1.500.000	-	480.000	Seragam Kerja
Perpajakan	1.500.000	20.000/Target	480.000	Seragam Kerja
Dokumentasi	2.500.000	-	480.000	Seragam Kerja
	1.200.000	10.000/Target	480.000	Seragam Kerja dan kamera

Pengurus Dokumen	1.200.000	-	480.000	Seragam Kerja
Lapangan	1.200.000	50.000/Target	480.000	Seragam Kerja & motor operasional
Sopir	1.500.000	50.000/Target	480.000	Seragam Kerja & mobil operasional
Montir	1.600.000	-	240.000	Seragam Kerja

Sumber : PT Trans Sriwijaya Logistik,2022

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa PT Trans Sriwijaya Logistik telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan dari masing-masing bagian. Dan sebagian jabatan upahnya masih di bawah minimum provinsi yaitu jabatan bendahara, administrasi, perpajakan, dokumentasi, pengurus dokumen, lapangan, sopir, dan montir. Kompensasi tersebut dapat menjadi gambaran penting terhadap penurunan dan kurang optimalnya kinerja para karyawan.

Kompensasi sendiri sangat menunjang jalannya kinerja karyawan dan juga suatu perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja karyawan yang bagus, begitu juga dengan PT Trans Sriwijaya Logistik adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi angkutan, *forwading*, bongkar muat, ekspor dan impor. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa sehingga membutuhkan karyawan yang berkualitas agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Agar para karyawan dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai kepada para karyawannya. Kompensasi diberikan agar para karyawan merasa di hargai hasil kerja mereka, dengan hasil kerja mereka yang baik pasti mereka menerima prestasi kerja yang baik pula. Bila perusahaan memenuhi kebutuhan yang diinginkan karyawannya, maka karyawan akan merasa puas.

Akhir-akhir ini banyak penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian Arifudin (2019) menyatakan hasil dari penelitian yang dilakukan di PT Global Media Menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian Dwianto et. al. (2019) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan Menurut Sugiono et. Al. (2019) membuktikan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, Namun pada Mundakir & Zainuri (2018) menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DPU Kabupaten Rembang dan demikian pula, Rianda & winarno (2022) pada penelitiannya di PT Raja Saland Bandung menghasilkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut penelitian Efendi (2019) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kompensasi dapat menjadi tolak ukur atau indikator dari kinerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika karyawan merasa tidak pernah di hargai hasil kerja mereka oleh perusahaan maka kinerja mereka pun akan kurang baik dan itu akan berdampak tidak baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Trans Sriwijaya Logistik”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan tersebut maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Sriwijaya Logistik?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksana kompensasi bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi.

1.4.2 Manfaat praktis

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi masukan untuk pemimpin perusahaan agar lebih dapat menghargai hasil kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang sesuai agar kinerja para karyawan terus meningkat kedepannya.

BAB II

TINJAU PUSTAKA

2.1 Konsep Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019) “kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan 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.

Menurut Akbar, et al.,(2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2.1.2 Indikator – Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015) Indikator Kompensasi terbagi menjadi 4 yang akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut

1. Upah atau Gaji

Gaji yang diberikan perusahaan biasanya berhubungan dengan tarif upah per jam. Di mana perhitungannya semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula gaji yang didapat. Upah merupakan dasar

pembayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji atau salary biasanya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan gaji di luar gaji pokok atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, dan profit. Termasuk juga upaya-upaya pemangkasan biaya yang tergantung dengan kebijakan perusahaan

3. Tunjangan

Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan. Begitu juga dengan program pensiun serta tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan juga meliputi mobil perusahaan, keanggotaan klub, penggantian biaya parkir atau tempat parkir khusus, dan lain sebagainya. Hal ini tergantung kesanggupan perusahaan dalam memberikan fasilitas bagi karyawannya. Biasanya semua telah tertuang dalam surat perjanjian kerja.

2.1.3 Jenis - jenis Kompensasi

Kompensasi memiliki 3 jenis yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang. Antara lain adalah gaji, berbagai macam tunjangan, THR, insentif, bonus, komisi, pembagian profit perusahaan, opsi saham, dan pembayaran prestasi. Segala jenis pendapatan yang menambah penghasilan bruto tahunan karyawan dan dikenai PPh 21 juga termasuk kompensasi finansial langsung.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Misalnya saja perusahaan mendaftarkan karyawan dalam asuransi kesehatan atau asuransi jiwa. Perusahaan membayar premi asuransi setiap bulannya, sedangkan karyawan memperoleh manfaat dari program tersebut berupa biaya pengobatan atau tunjangan hari tua. Berbagai fasilitas dan kenikmatan yang diperoleh karyawan juga termasuk kompensasi tidak langsung. Contohnya seperti mobil dinas dari perusahaan, rumah dinas, voucher, akses internet, dan keanggotaan klub.

3. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi ini tidak berwujud uang dan tidak ada kaitannya dengan uang. Namun, nilainya positif dan sangat berharga bagi karyawan. Contohnya perusahaan memberikan pelatihan kemampuan secara

berkala, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional. Tidak ketinggalan juga tim kerja yang suportif, jenjang karier yang pasti, penghargaan terhadap prestasi, cuti lebih banyak, atau jam kerja yang fleksibel. Kredibilitas nama perusahaan juga menjadi kompensasi non-finansial bagi karyawan. Hal ini dikarenakan reputasi organisasi bisnis dapat meningkatkan kredibilitas individual.

2.1.4 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan

Menurut Sutrisno (2009) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan

pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan. Semakin kompleks dan besar tanggung jawab dari satu posisi karyawan, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan perusahaan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi, maka dari itu tidak heran jika faktor biaya hidup sangat mempengaruhi kompensasi karyawan.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan”.

2.1.5 Penentuan Kompensasi

1. Harga/ Nilai Pekerjaan

Penilaian harga suatu jenis pekerjaan merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. “Penilaian harga pekerja dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut :

2. Melakukan analisis jabatan/pekerjaan

Berdasarkan analisis jabatan akan didapat informasi yang berkaitan dengan Jenis keahlian yang dibutuhkan, Tingkat kompleksitas pekerjaan, Risiko pekerjaan, dan Perilaku/kepribadian yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari informasi tersebut kemudian ditentukan harga pekerjaan.

3. Melakukan survei harga pekerjaan sejenis pada organisasi lain.

Harga pekerjaan pada beberapa organisasi dapat dijadikan sebagai patokan dalam menentukan harga pekerjaan sekaligus sebagai ukuran kelayakan kompensasi. Jika harga pekerjaan yang diberikan lebih rendah dari organisasi lain, maka kecil kemungkinan organisasi tersebut mampu

menarik atau mempertahankan karyawan yang *qualified*.

4. Sistem kompensasi

Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi, sistem kontrak/borongan.

a) Sistem Prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Sedikit banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. “Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Contoh kompensasi sistem hasil : per potong, per meter, per kilo, per liter dan sebagainya.

b) Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti Jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya Upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

c) Sistem kontrak/ borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak / borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai konsekuensi bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh karyawan tetap dan /atau jenis pekerjaan yang tidak mampudikerjakan oleh karyawan tetap.

2.1.6 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2014) , tujuan dari kebijakan pemberian sebuah kompensasi meliputi:

1. Penghargaan terhadap prestasi karyawan.
2. Menjamin keadilan gaji karyawan.
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja.

Menurut Abdurrahman (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian kinerja menurut para ahli di atas dapat di simpulkan Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini adalah berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan.

1. Sikap Disiplin

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis. setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan

melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda.

3. Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif hampir bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

5. Pelatihan Terhadap Karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangat penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan untuk karyawan lama, mereka

biasanya memerlukan peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu.

6. Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Kenapa? karena pada saat itu karyawan akan merasa bahagia, lebih termotivasi, dan lebih dibutuhkan dalam perusahaan.

7. Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Contoh sederhananya adalah performa kerja seorang akuntan akan bisa meningkat jika diiringi dengan penggunaan perangkat kerja yang mampu melakukan berbagai laporan keuangan ataupun manajemen keuangan yang baik.

8. Delegasi Tugas

Dalam hal ini, delegasi tugas yang dimaksud adalah dengan mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Ini adalah cara yang sederhana dan efektif untuk bisa meningkatkan performa karyawan. Karena, setiap karyawan akan mampu memperoleh kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih spesifik dan sesuai dengan keahliannya.

9. Komunikasi dan Hubungan yang Kuat

Adanya hubungan interpersonal pada tiap anggota tim dan juga departemen juga mampu memengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, *deadline*, serta seluruh detail pekerjaan. Sehingga, pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lebih lancar

10. Lingkungan kerja

Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan. Perlengkapan alat kerja yang mumpuni juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal.

11. Adanya Rantai Komando yang Jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang tepat pada waktu-waktu yang sangat genting. Sehingga, pekerjaan pun akan tetap mengalir karena tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melihat panduan

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Kerja

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 dinyatakan 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 seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2011) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016) Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan

seseorang atau suatu kelompok.

Menurut Dessler (2010) Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang lain yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Marwansyah (2016) Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Penulis, Tahun, Nama Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Mundakir, M., & Zainuri, M. 2018) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening. Business Management Analysis Journal (BMAJ)</i> , 1(1), 26-36	Hasil temuan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan pada pegawai negeri sipil(PNS) bukan karyawan swasta.
2	(Rianda, S., & Winarno, A. 2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung.	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan dengan meneliti sektor lingkungan kerja .
3	(Efendi, R. 2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).	Dari hasil penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan
4	(Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang, 2014),	Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian	Penelitian dilakukan terhadap sebuah Koperasi, bukan

	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya	berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.	kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Perseroan Terbatas.
5	(Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, 2015), Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopanitia	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.	Meneliti perusahaan yang berbeda yaitu PT. Kopanitia dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden yaitu karyawan.
6	(Salisu, 2016), <i>The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria</i>	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja pekerja.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan di sektor publik pekerja konstruksi Nigeria.
7	(Zhu, 2016), <i>Impacts of Executive Compensation on Employee Wages.</i>	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap upah pekerja.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Meneliti kaitan kompensasi dengan upah.
8	(Nyawa Michael Mangale, 2017), <i>The Effects Of Compensation On</i>	Hasil menunjukkan bahwa organisasi menawarkan gaji	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian	Penelitian dilakukan di Biro Sastra di Nairobi dengan metode

	<i>Employee Productivity A Case Study Of Kenya Literature Bureau, South C Nairobi</i>	bulanan tetap dan konstan sebagai langsung kompensasi finansial untuk layanan yang diberikan sebesar 82%.	kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	studi kasus.
9	(Jean et al., 2017), <i>Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited.</i>	Studi ini menemukan bahwa gaji yang wajar, tunjangan dalam bentuk bonus dan tunjangan dan pengakuan melalui sertifikasi atau secara lisan meningkatkan kinerja karyawan.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan dengan studi kasus pada <i>Mombasa Cement Limited.</i>
10	(Jufrizen, 2017), <i>Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, PT. Socfin Indonesia Medan.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Meneliti perusahaan yang berbeda yaitu PT. Socfin Indonesia Medan dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 135 responden yaitu karyawan.
11	(Hidayat, 2018), <i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara	Sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan

	Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap Kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan Kerja,.	karyawan.	kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .
12	Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi</i> , 3(3), 24-32.	Data yang didapat diolah menggunakan program SPSS Statistik 20.0 dan menghasilkan persamaan $Y = 24,662 + 0,543x$, yang berarti dengan meningkatnya kompensasi sebesar 24,662 maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,543.	Sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilatarbelakangi fakta seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.	Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) sebanyak 110 orang yang digunakan sebagai bahan analisis.
13	(Mabor, 2018), <i>Analysis of the Impacts of Compensation on Job Satisfaction amongst Teachers: A Case Study of Lakes State Ministry of Education, South Sudan</i>	Temuan menunjukkan kurangnya kompensasi yang tepat yang terkandung dalam tiga indikator prediktor (remunerasi, faktor organisasi yang mendukung, faktor demografis) dan telah menyebabkan	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan melalui studi kasus di Kementerian Pendidikan <i>South Sudan</i> .

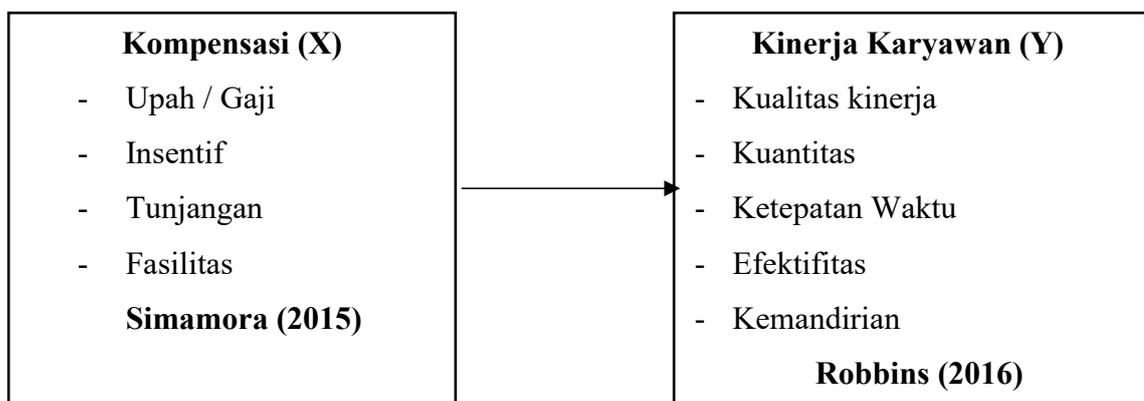
		tingkat ketidakpuasan yang belum pernah terjadi sebelumnya di kalangan guru. .		
14	(Ketut et al., 2018), <i>The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan pada motivasi kerja, kompensasi memiliki efek positif dan signifikan pada pekerjaan. kepuasan, motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja,	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan di sektor bank.
15	(Arifudin, 2019), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)	Hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut Kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang	Sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilatarbelakangi fakta seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.	Dilakukan pada Perusahaan yang berbeda, yaitu PT. Global Media.

		signifikan terhadap Kinerja.		
16	(Sugiono et al., 2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Dalam penelitian ini, data primer yaitu jawaban kuesioner dari koresponden sedangkan data sekunder yaitu data profil dan kondisi PT. Wibee Indoedu Nusantara.
17	(Menurut Dessler dalam Subekhi, 2019), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang.	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini dilakukan di Restoran Sisingamangaraja Sites Semarang dengan tujuan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
18	(Dwianto et al., 2019), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia	Hasil dari tes menunjukkan bahwa nilai hitungan t lebih besar dari nilai tabel t ($5.146 > 2.048$).	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Meneliti perusahaan yang berbeda, yaitu PT. JAEIL INDONESIA.
19	(Armantari et al., 2021), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar.	Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 3,444 > 1,96$ yang berarti variabel Kompensasi	Sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilatarbelakangi	Meneliti perusahaan yang berbeda yaitu CV. Duta Niaga Bali Denpasar

		berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali dengan mediasi Motivasi kerja.	fakta seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.	
20	(Li & Pyo, 2021), <i>Impacts of Top Five Executives' Compensation on Employee Wages.</i>	Hasil menunjukkan eksekutif dengan insentif yang lebih tinggi kompensasi lebih mungkin untuk menekan upah karyawan di perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan dengan meneliti 5 perusahaan sekaligus untuk menghadirkan perbandingan.

2.4 Kerangka Pikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dalam menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_a : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman (2019) . Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Terhadap Kinerja Pemerintah. Bandung: Pustaka Setia.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global(Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1175>
- Burhanuddin, Y. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (p. 300).
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke sepuluh). Jakarta: PT Indeks.
- Dessler dalam Subekhi. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang, (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya*. 1–10.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopanitia. *Geophysical Research Letters*, 8(1), 77–78. <https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Efendi, R. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian unuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Akasara.
- Hidayat, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 253981.
- Jean, K. N., Ngui, T. K., & Robert, A. (2017). Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 5(3), 25–42.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Kasenda, R. (2013). Kompesasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/2303-1174>
- Ketut, S., Saparuddin, M., Budi, H., Herlita, Tuty, S., & Indah, N. S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Li, Q., & Pyo, U. (2021). Impacts of Top Five Executives' Compensation on Employee Wages. *International Journal of Financial Research*, 12(1), 242. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v12n1p242>
- Mangale, N. M. (2017). The Effects of Compensation On Employee Productivity A Case Study Of Kenya Literature Bureau, South C Nairobi (Doctoral dissertation, MUA).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai

- Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Mabor, G. E. (2018). Analysis of the Impacts of Compensation on Job Satisfaction amongst Teachers: A Case Study of Lakes State Ministry of Education, South Sudan. *Texila International Journal of Management*, 4(1), 79–87. <https://doi.org/10.21522/tijmg.2015.04.01.art008>
- Nawawi, H. (2011). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Odunlami, I. B., & Matthew, A. O. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector , A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(9), 108–117.
- Olu Ojo, O. O. and A. A. ., & ASSESSMENT. (2007). *ASSESSMENT OF THE IMPACT OF COMPENSATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE Olu Ojo, Omotayo Oyeniye and Adeniji A.A Department of Business Studies Covenant University, Ota, Ogun State, Nigeria*. 11–16.
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Departmentof Management Sciences*. 5(2), 302–309.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Sutrisno .E (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana

- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Salisu, J. B. (2016). the Impact of Compensation on Public Sector Construction Nigeria. *The Business and Management Review*, 6(4), 10–11. http://www.abrnr.com/myfile/conference_proceedings/Con_Pro_66154/2015iac_p47.pdf
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pt. wibee indoedu nusantara (pustaka lebah) i Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (ManajemenEkonomi)*, 5(1), 718–734.
- Sembiring, M., Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pembangunan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42-52.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238-247.
- Zhu, B. (2016). *Impacts of Executive Compensation on Employee Wages*.