

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI
TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV MEKAR ABADI PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

VEBRI SAPUTRA

01011282025068

Manajemen

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

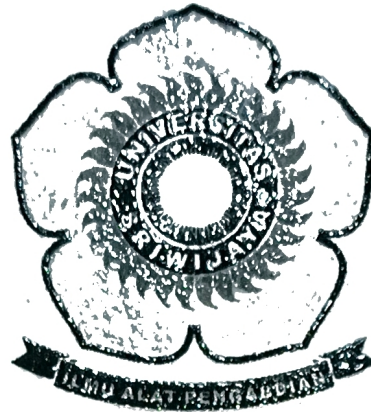
FAKULTAS EKONOMI

2024

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17 / 2024
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI
TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV MEKAR ABADI PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

VEBRI SAPUTRA

01011282025068

Manajemen

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI
TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV MEKAR ABADI PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Vebri Saputra
NIM : 01011282025068
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : S1 Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

25 April 2024



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN PALEMBANG
17/5/2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MEKAR ABADI PALEMBANG

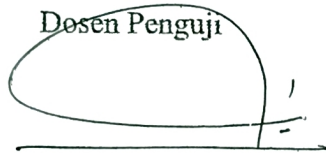
Disusun Oleh:

Nama : Vebri Saputra
NIM : 01011282025068
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Selasa, 14 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 16 Mei 2024

Dosen Penguji



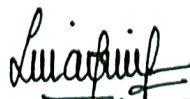
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Dosen Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vebri Saputra
NIM : 01011282025068
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan CV Mekar Abadi Palembang”

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 14 Mei 2024

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 saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 15 Mei 2024

Pembuat Pernyataan.



Vebri Saputra
NIM. 01011282025068

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt. atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan CV Mekar Abadi Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, dunia akademik, serta praktik manajemen sumber daya manusia.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dalam kelancaran proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih kepada dosen pembimbing, dosen penguji, pimpinan dan karyawan CV Mekar Abadi Palembang, staf dan pegawai administrasi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, teman-teman dan sahabat karib, serta pihak-pihak lainnya yang secara langsung dan tidak langsung telah memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti.

Palembang, 24 April 2024



Vebri Saputra

NIM. 01011282025068

HALAMAN MOTTO

"Don't watch the clock, do what it does. Keep going."

- Sam Levenson

"You never really understand a person until you consider things
from his point of view."

- Harper Lee, To Kill a Mockingbird

"The only thing standing between you and your goal is the story you
keep telling yourself as to why you can't achieve it."

- Jordan Belfort, The Wolf of Wall Street

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan rasa hormat dan rasa syukur yang mendalam, peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut.

1. Allah Swt. atas segala rahmat, karunia dan kesehatan yang dilimpahkan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan, baik secara moril maupun materiil. Terima kasih karena telah menjadi motivasi terbesar bagi peneliti dalam menggapai mimpi.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta mengarahkan peneliti sejak awal sampai akhir proses penulisan skripsi ini.

8. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan masukan selama penyusunan skripsi.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen khususnya dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Seluruh staf dan pegawai Akademik dan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Ibu Ambar, Pak Helmi, dan Pak Adi yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan.
11. Pimpinan dan seluruh karyawan CV Mekar Abadi Palembang yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian di CV Mekar Abadi Palembang dan telah bersedia meluangkan waktu untuk melaksanakan wawancara serta mengisi kuesioner penelitian.
12. Keluarga hangat mulai dari 4 saudara, 3 kakak ipar, dan 7 keponakan yang sangat penulis cintai. Terima kasih atas segala kasih sayang dan bantuan yang telah dicurahkan kepada peneliti.
13. Sahabat terbaik, Gita Selviana dan Indriani Dwitari, dua wanita cantik dan baik hati yang selama empat tahun ini telah menempuh waktu bersama-sama baik dalam keadaan suka maupun duka. Terima kasih atas dukungan, motivasi, nasihat, serta pelajaran hidup yang telah kita bagi bersama-sama.
14. Teman seperjuangan, Jelly dan Deni, terima kasih atas kerja sama dan semangat dalam mengejar impian bersama.
15. Teman baik sejak zaman sekolah, Mira, terima kasih atas kehadiran dan bantuan yang diberikan saat peneliti berada dalam posisi terendah.

16. Semua teman-teman mahasiswa manajemen angkatan 2020, yang telah mengisi hari-hari perkuliahan dengan penuh warna.
17. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dengan tulus dan ikhlas membantu dan mendoakan keberhasilan bagi peneliti.

Palembang, 24 April 2024

Peneliti



Vebri Saputra

ASLI

17 / 2024

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MEKAR ABADI PALEMBANG

Oleh:
Vebri Saputra

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan CV Mekar Abadi Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mekar Abadi Palembang yang berjumlah 51 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tidak terbukti, karena secara parsial maupun simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan menunjukkan adanya pengaruh positif yang tidak signifikan dari kompensasi langsung serta adanya pengaruh negatif yang tidak signifikan dari kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa faktor-faktor lain yang tidak dibahas memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kinerja karyawan*

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

ASLI
17/5/2024

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF DIRECT AND INDIRECT COMPENSATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT CV MEKAR ABADI PALEMBANG

By:
Vebri Saputra

The purpose of this study is to analyze the influence of direct and indirect compensation on employees performance at CV Mekar Abadi Palembang. The research method used is quantitative with a questionnaire as a data collection instrument. The sample in this study consists of all employees of CV Mekar Abadi Palembang, totaling 51 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results of the study indicate that the hypotheses were not supported, as neither direct nor indirect compensation had a significant impact on employee performance, both partially and simultaneously. However, the results indicated a non-significant positive influence of direct compensation and a non-significant negative influence of indirect compensation on employee performance. This suggests that other factors not examined in this study have a greater impact on employee performance.

Keywords: *direct compensation, indirect compensation, employee performance*

*Chairman of The Management
Department*



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Vebri Saputra
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal lahir : Palembang, 07 November 2002
Agama : Islam
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Swadaya No.2524 Lorong Lebak Indah III,
RT044/RW013, Kel. Srijaya, Kec. Alang-Alang
Lebar, Kota Palembang (30153)
Nomor HP : +62812-4999-4866
Alamat Email : saputravebri07@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD Negeri 129 Palembang
SLTP : SMP Negeri 22 Palembang
SLTA : SMK Negeri 5 Palembang
S-1 : Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi : Komunitas Edukasi Ilmiah Mahasiswa Ekonomi
(KEIMI) FE UNSRI periode 2022



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iiiv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	6
2.1.2 Kinerja Karyawan	7
2.1.3 Kompensasi Langsung	12
2.1.4 Kompensasi Tidak Langsung.....	17
2.1.5 Hubungan antara Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung dengan Kinerja Karyawan.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	29

3.2	Rancangan Penelitian	29
3.3	Jenis dan Sumber Data	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data	30
3.5	Populasi dan Sampel	31
3.5.1	Populasi Penelitian	31
3.5.2	Sampel Penelitian	31
3.6	Teknik Analisis Data	31
3.7	Definisi Operasional Variabel	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1	Sejarah CV Mekar Abadi Palembang	43
4.1.2	Visi Perusahaan	44
4.1.3	Misi Perusahaan	44
4.2	Hasil Penelitian.....	44
4.2.1	Karakteristik Responden	44
4.2.2	Uji Instrumen Penelitian	47
4.2.3	Analisis Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Item-item.....	50
	Pernyataan	50
4.2.4	Method of Successive Interval	65
4.2.5	Uji Asumsi Klasik	65
4.2.6	Uji Statistik	69
4.3	Pembahasan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		79
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran	79
5.3	Keterbatasan Penelitian	81
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN.....		84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jenis Kompensasi di CV Mekar Abadi Palembang.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. 1 Skala Likert	37
Tabel 3. 2 Interval Koefisien Korelasi	39
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	41
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	45
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	46
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung (X1)	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2).....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4. 8 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4. 9 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Gaji dan Upah.....	50
Tabel 4. 10 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Bonus	52
Tabel 4. 11 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Insentif	53
Tabel 4. 12 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Tunjangan.....	55
Tabel 4. 13 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Cuti.....	56
Tabel 4. 14 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Asuransi	57
Tabel 4. 15 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Fasilitas Kerja	58
Tabel 4. 16 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Kualitas	60
Tabel 4. 17 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Kuantitas	61
Tabel 4. 18 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Ketepatan	62
Tabel 4. 19 Jawaban atas Item Pernyataan pada Indikator Kehadiran	63
Tabel 4. 20 Jawaban atas Item Pernyataan Indikator Bekerja Sama.....	64
Tabel 4. 21 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4. 22 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4. 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
Tabel 4. 24 Hasil Uji Autokorelasi.....	68

Tabel 4. 25 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4. 26 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi	71
Tabel 4. 27 Hasil Uji F	72
Tabel 4. 28 Hasil Uji t	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	28
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 2	Uji Instrumen	92
Lampiran 3	R-Tabel	97
Lampiran 4	Method of Successive Interval.....	100
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik.....	104
Lampiran 6	Tabel Durbin Watson.....	106
Lampiran 7	Uji Statistik	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era global sekarang ini, perusahaan patut memiliki kemampuan untuk menyediakan tenaga kerja yang dapat diandalkan dan berperan penting dalam kemajuan perusahaan. Peran manajemen dalam mengawasi operasi perusahaan sangat krusial, sehingga manajemen yang efektif merupakan kunci kesuksesan. Di sisi lain, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat berharga dan tak ternilai di perusahaan. Perusahaan dan karyawan memiliki keterkaitan yang erat, keduanya dianggap sebagai aset yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menaruh atensi khusus kepada sumber daya manusia dan menganggap mereka sebagai mitra dalam usaha perusahaan (Harefa, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan berbagai tahapan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian segala aktivitas terkait dengan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia. Setiap langkah tersebut memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan dan keberlanjutan perusahaan. MSDM bukan sekadar serangkaian proses, melainkan fondasi utama yang dapat menentukan kesuksesan organisasi (Schuler & Susan, 2016).

Kualitas sumber daya manusia bisa dipengaruhi oleh cara perusahaan memperlakukan karyawannya. Sebagai upaya mencapai tujuan organisasional,

perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang diakui memiliki dampak signifikan adalah kompensasi (Baker, 1998).

Kompensasi adalah proses pemberian imbalan yang layak bagi karyawan yang setara dengan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kedua jenis kompensasi ini diberikan kepada karyawan dengan tujuan dan manfaat yang berbeda (Dessler, 2017)

Kompensasi langsung merujuk pada elemen pembayaran yang diberikan secara tetap kepada karyawan dalam kurun waktu yang telah disepakati (Bloom & Milkovich, 1996). Kompensasi langsung memiliki dampak besar terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Kemampuan untuk meningkatkan motivasi ini dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam mencapai target bisnis perusahaan dengan semangat yang lebih tinggi (Khatri & Bajeva, 2020).

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian keuntungan kepada karyawan di luar bayaran pokok. Kompensasi tidak langsung juga dapat berupa uang ataupun manfaat lainnya. Hameed, Riaz, & Arain (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi tidak langsung memiliki kemampuan untuk mendorong tingkat loyalitas dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

CV Mekar Abadi merupakan sebuah perusahaan *marketing* yang bergerak sebagai distributor bahan pangan pokok. Produk yang mereka distribusikan antara lain adalah minyak goreng Fortune, minyak goreng

Mahkota, gula PSM, tepung Mila, tepung Bola Deli, bumbu dapur Desaku, serta kecap dan sambal Nasional. CV Mekar Abadi berlokasi di Jl. Padang Selasa, Bukit Lama, Kec. Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Wawancara telah dilakukan terhadap beberapa karyawan divisi *Finance* di CV Mekar Abadi Palembang, hal ini dilakukan agar memperoleh data pendukung terkait kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa laporan penjualan di awal tahun 2024 mengalami sedikit penurunan. Penyebab paling potensial dari masalah ini adalah keputusan perusahaan yang terlambat memberikan bonus tahunan di akhir 2023, sehingga berdampak pada kinerja karyawan khususnya staf divisi *marketing*.

CV Mekar Abadi Palembang sejatinya telah mengimplementasikan kebijakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sebagai upaya untuk memelihara kinerja dan kesejahteraan karyawannya. Berikut adalah perincian jenis-jenis kompensasi yang diterapkan oleh CV Mekar Abadi Palembang.

Tabel 1. 1 Jenis Kompensasi di CV Mekar Abadi Palembang

No.	Kompensasi	Jenis
1	Langsung	Gaji dan upah
		Bonus
		Insentif
2	Tidak Langsung	Tunjangan
		Cuti
		Asuransi
		Fasilitas kerja

Sumber: Data Primer hasil Wawancara Karyawan CV Mekar Abadi, 2023

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa CV Mekar Abadi telah memberikan berbagai jenis kompensasi. Selain gaji sebagai bayaran pokok, karyawan juga menerima bonus dan insentif. Tunjangan makan dan transportasi diberikan kepada *sales* dan *supervisor* yang dinas ke luar kota, sedangkan tunjangan hari raya (THR) berlaku bagi seluruh karyawan. Cuti yang diberlakukan yaitu cuti tahunan, cuti bersama, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti karena alasan penting lainnya seperti menikah atau berduka. Karyawan juga asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, dan asuransi jiwa. Fasilitas yang disediakan antara lain peralatan kerja, tempat ibadah dan kantin, serta kendaraan angkut barang.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah dijabarkan di atas terkait kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kinerja karyawan di CV Mekar Abadi Palembang, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan CV Mekar Abadi Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Meninjau latar belakang di atas, didapat rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan CV Mekar Abadi Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan CV Mekar Abadi Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Mekar Abadi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan CV Mekar Abadi Palembang
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan CV Mekar Abadi Palembang
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Mekar Abadi Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat yang diperoleh dari penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat menjadi tambahan literatur akademik yang relevan dengan topik kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam kepada pimpinan perusahaan tentang bagaimana kompensasi langsung dan tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, pimpinan dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam merancang kebijakan kompensasi yang mendorong kinerja optimal dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldio, R. I. (2019). *The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation towards Work Motivation and Its Impact to Job Performance (Study on Pos Indonesia Purbalingga)*. Purwokerto: UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN.
- Baker. (1998). Compensation and Incentives: Practice vs Theory. *Journal of Finance*.
- Bloom, M. C., & Milkovich, G. T. (1996). *Issues in Managerial Compensation Research*. Center for Advanced Human Resource Studies.
- Cropanzano, R., & Mitchell, T. R. (2020). The psychological contract in the 21st century: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 322-352.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dwita, A., Susilawati, Prasetyo, F. I., Andi, M., Budiyanto, & Prihadi, D. (2023). Hubungan Antara Upah Lembur, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Gadjah Mada, Vol 10 (1)*, 1-12.
- Fauziyah, S., & Khayath, I. (2022). Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 176-187.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progam IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hameed, A., Riaz, A., & Arain, G. A. (2019). Impact of Non-Financial Rewards on Employee's Job Satisfaction and Organizational Commitment. *European Online Jurnal of Natural and Social Sciences*.
- Harefa, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Net*, 70.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, market structure, and organizational performance. *ournal of Financial Economics*, 305-360.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Khatri, N., & Bajeva, A. (2020). The Impact of Compensation on Employee Motivation: A Comparative Study. *Jurnal of Organizational Behavior*.
- Lestari, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Kerja Temporary Staff UMY . *Skripsi*.
- Locke, E. A. (1969). What does job satisfaction really mean? *Industrial Relations*. 309-333.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2022). Building a Practically Useful Theory of Goal-Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mauludi, A. (2016). *Teknik Belajar Statistika*. Jakarta Timur: Alim's Publishing.
- Moekijat. (2010). *Administrasi Personalialia: Perspektif Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth Edition)*. England: Pearson Education Limited.
- Moorman, R. H., & Niehoff, B. P. (2017). Distributive and procedural justice as dual drivers of employee performance and motivation: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 1538-1559.
- Ningrum, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tegal Jaya Makmur Sejahtera. *Skripsi*.
- Rini, C. D., & Ndoen, L. M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kupang. *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 10, No.3*, 361.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding and managing organizational attachments*. Thousand Oaks: CA: Sage Publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2018). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindi.
- Schuler, R. S., & Susan, J. (2016). *Managing Human Resources: People, Performance, Change*. New York: McGraw-Hill Education.
- Subagiyo, R. (2017). *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*. Alim's Publishing.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujianto, A. E. (2005). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Pranada Media.
- Sujianto, A. E. (2012). Pendekatan dan Rancangan Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Instrumen Penelitian, Teknik Pengumpulan Data serta Analisis Data. Dalam *Modul Belajar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah* (hal. 2).
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.