

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan

Risma Arifin

Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan

Andi Rusdi Walinono

Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan

Ilyas Ilyas

Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan

Alamat : Jl. Poros Makassar-Parepare, Sulawesi Selatan

korespondensi penulis: rismaarifin26@gmail.com

Abstract. *The quality of human resources that has progressed can be caused by an increase in employee performance through the provision of appropriate compensation as remuneration to employees for the efforts they make for the company. In this era of globalization, companies are expected to be able to develop and experience changes for the better and earlier through employee work. One of the aims of this research is to determine the effect of compensation on employee performance at PT Panorama Alam Tropika, South Jakarta. The type of research used is a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires to employees of PT Panorama Alam Tropika, South Jakarta. The population of this research is all employees of PT Panorama Alam Tropika, South Jakarta, with a sample of 13 employees. The analysis technique used in this research uses simple linear regression statistical analysis with the help of the SPSS version 23 application. And the results of this analysis can be interpreted to mean that compensation variables which include salaries, allowances, benefits and facilities have a significant influence on employee performance variables at PT Panorama Alam Tropika, South Jakarta. Coefficient of determination of compensation on employee performance at PT. The Tropical Natural Panorama of South Jakarta is 0.627 or 62.7%, while the remaining 37.3% is due to other factors outside the variables studied. The results of this research were obtained from the results of the t test (partial) which showed the calculated t value > t table ($4,300 > 2.22814$), with a significance of $0.001 < 0.05$. This means that there is a significant positive influence of compensation on the performance of PT employees. Tropical Natural Panorama of South Jakarta.*

Keywords: *Employee Compensation and Performance*

Abstrak. Kualitas sumber daya manusia yang mengalami kemajuan dapat disebabkan karena adanya peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan. Di era globalisasi ini perusahaan diharapkan untuk dapat berkembang dan mengalami perubahan yang lebih baik dari sebelumnya melalui kinerja karyawan. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan, dengan sampel sebanyak 13 karyawan. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompensasi yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan. Koefisien determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan adalah sebesar 0.627 atau 62.7% sedangkan selebihnya 37.3% oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil uji t (persial) yang menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($4.300 > 2.22814$), dengan signifikansi $0.001 < 0.05$. Ini artinya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan.

Kata kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini, perusahaan diharapkan mampu berkembang dan mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Perusahaan yang tidak berkembang dan melakukan perubahan secara tidak langsung tersingkir. Bisnis adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dikelola untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi permintaan konsumen dan kebutuhannya. Dalam pelaksanaan proses produksinya, perusahaan memerlukan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia. Khususnya pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mulyadi (2015) dalam Dwianto (2019) mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia (HRM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi atau perusahaan tercapai. Dari pendapat diatas terlihat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu untuk memenangkan persaingan bisnis dan mencapai tujuan organisasi.

Bagi perusahaan, evaluasi kinerja merupakan salah satu tugas manajemen terpenting dalam perusahaan. Evaluasi kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan di perusahaan. Keinginan dan kemampuan manusia tidak cukup efisien untuk melakukan sesuatu dan bagaiman melakukannya. Kinerja merupakan perilaku actual yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan perannya. (Sudarmin Manik, 2016).

Mengingatn peran strategis personel yang sangat penting, maka perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia yang seefisien mungkin untuk mencapai hasil yang baik. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap pekerja mempunyai motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dari pekerjaannya. Rendahnya tingkat aktivitas karyawan pada perusahaan terlihat dari besarnya gaji dan bonus yang ditawarkan perusahaan, selain besarnya tugas yang dilakukan, rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja akibat kurangnya jumlah karyawan. Ketidak disiplin dan tidak efisiennya penggunaan waktu dalam bekerja, yang juga dikatakan menjadi rendahnya tingkat kinerja kawyawan. (Jufrizen, 2018)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai hasil yang maksimal, perusahaan melakukan beberapa kegiatan, antara lain pemberian remunerasi yang baik kepada karyawan. Meskipun kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, namun kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan system penghargaan yang baik, maka karyawan tersebut biasanya termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan pemberian gaji adalah untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja kerjanya serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, ketika imbalan dibayarkan dengan benar, maka karyawan akan lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Priyatono, 2021)

PT. Panorama Alam Tropika salah satu perusahaan di Jakarta Selatan yang bergerak dalam bidang ekspor Karang Hias (coral) atau terumbu karang banyak menarik perhatian para ahli, mahasiswa dan perusahaan sehingga mendorong tumbuhnya permintaan luar negeri atau perdagangan bunga karang. Permintaan produk bunga karang dari luar negeri terus meningkat, mengingat Indonesia merupakan Negara tropis penghasil bunga karang terbesar. Dilihat dari aspek ekonomi, ekosistem terumbu karang sering dijadikan sebagai ekowisata selam atau ekowisata bahari, dan menjadikan tumpuan hidup bagi masyarakat pesisir pantai di sekitar terumbu karang.

Dari uraian diatas terlihat bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang harus mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena peningkatan kinerja tidak akan terjadi tanpa upaya dan peran dari perusahaan dan pegawai itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan program kompensasi yang sesuai dan adil bagi karyawan tersebut atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Sehingga saya tertarik untuk meneliti tentang “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PANORAMA ALAM TROPIKA JAKARTA SELATAN”

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pemikiran, perasaan, kebutuhan dan keinginan tertentu, komitmen dan kesetiaan serta kecintaan terhadap pengertian manajemen sebagai suatu ilmu secara sistematis mencoba memahami mengapa dan bagaimana orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan menjadikan system kerja sama ini lebih bermanfaat bagi umat manusia. (Perwira, 2019)

Sumber daya manusia adalah proses mengkomunikasikan tujuan suatu organisasi dengan menggunakan orang-orang yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dan menjadi prioritas bagi organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan organisasi. suatu organisasi dapat berfungsi secara maksimal apabila tidak mempunyai karyawan yang berkualitas, berpengalaman, dan berkomitmen tinggi terhadap keinginan organisasi. (Purwanto *et al.*, 2020)

Besaran gaji mencerminkan status, pengakuan dan tingkat kepuasan karyawan dan keluarganya. Jika gajinya lebih tinggi, maka kedudukannya lebih baik dan kebutuhannya lebih terpenuhi. Gaji merupakan imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya karena pegawai tersebut telah memberikan tenaga dan pikirannya terhadap kemajuan organisasi untuk mencapai tujuannya. (Harahap & Khair, 2020)

Tujuan pemberian pelayanan harus dapat memuaskan semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha memperoleh keuntungan, peraturan pemerintah harus dipatuhi dan konsumen dapat memperoleh produk yang baik dengan harga yang wajar. Kompensasi harus didasarkan secara adil pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan. (Firmandari, 2014)

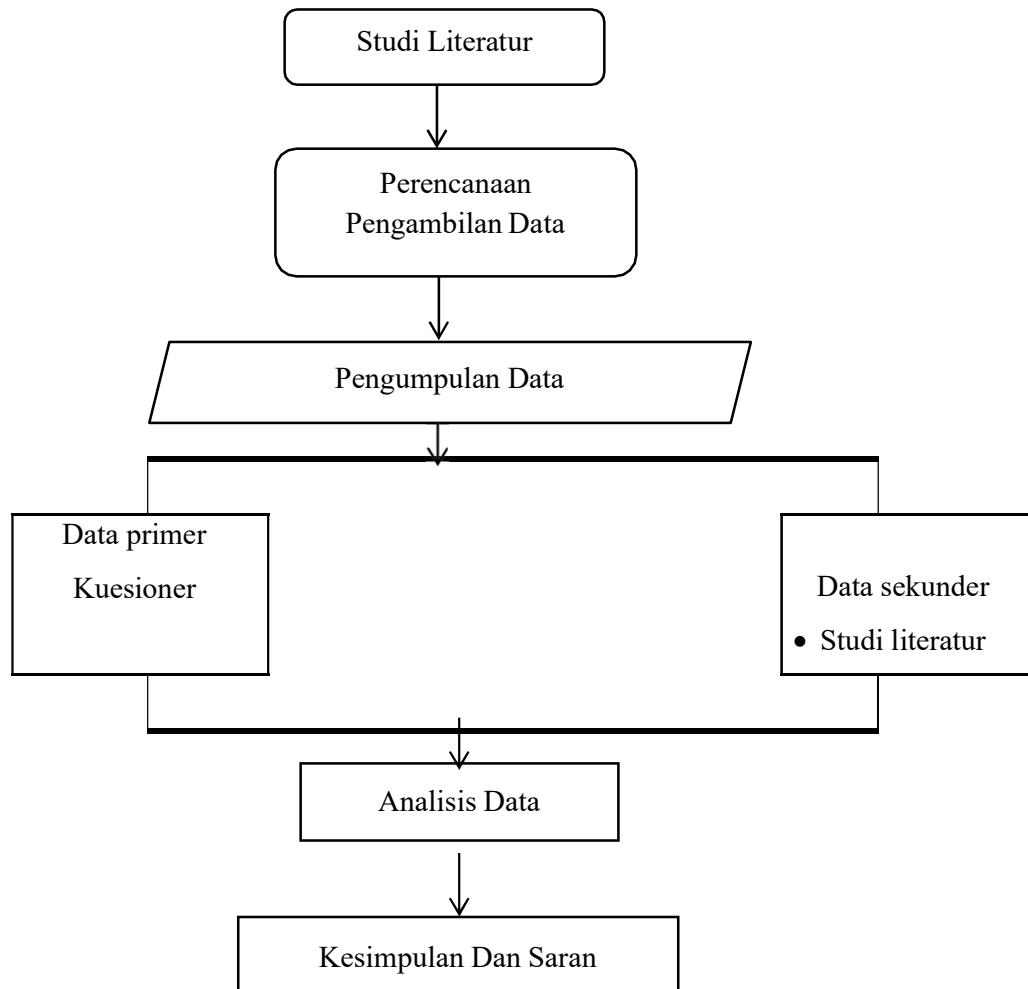
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan baik kualitas maupun kuantitas, atau tingkah laku sebenarnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko 2016, efisiensi diartikan sebagai kinerja kerja yaitu proses organisasi dimana kinerja karyawan dinilai atau dievaluasi. Kinerja merupakan perilaku actual yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan perannya. (Hidayat, 2021)

Dari sini dapat disimpulkan bahwa remunerasi yang diberikan kepada karyawan adalah proporsional dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Gaji dan kinerja merupakan elemen yang sangat penting dalam proses. Kinerja yang terlihat pada output karyawan mencerminkan seberapa tinggi atau kuatnya gaji dan motivasinya. Endarwita dan Herlina (2019) mengatakan: “Produktivitas organisasi dan manajemen karyawan mempunyai hubungan langsung satu sama lain. Jika karyawan dikelola dengan baik maka analisis pekerjaan, rekrutmen, pelatihan, alat motivasi seperti penghargaan. (Mulyapradana *et al.*, 2020)

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Dimana disebut kuantitatif karena data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif dimulai dari teori, hipotesis, desain penelitian, menentukan subjek, menghimpun data, pengolahan data, dan menarik sebuah kesimpulan.



Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan.

Teknik penentuan sampel menurut sugiyono (2019) dimana semua anggota dijadikan sebagai sampel, sampel yang diambil sebanyak 13 karyawan dengan keseluruhan dari populasi yang ada di PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan angket yaitu kuesioner dalam penelitian kuantitatif, angket atau kuesioner ini dapat di isi oleh orang yang akan di teliti (responden). Responden yang telah mengirimkan jawaban dengan mengisi kuesioner yang dibagikan kemudian akan diukur menggunakan skala likert. (Hidayat, 2021)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah hal utama yang dilakukan dalam penelitian, pengumpulan data harus dilakukan secara sistematis sesuai prosedur yang telah ditetapkan. (Firman, 2019)

Pengumpulan data dilakukan melalui angket/kuesioner dan studi literatur.

Teknik Analisis Data Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran tingkat validitas suatu instrument. Iji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu penelitian. Adapun rumus dari r tabel yaitu $df = N - 2$ jadi $13 - 2 = 11$, sehingga didapat $r \text{ tabel} = 0.5529$

Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indicator suatu variable atau kostruk. Reliabel artinya dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Pengukuran yang dinyatakan reliable apabila $r \text{ alpha} > 0,60$ maka pertanyaan tersebut reliable. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula alpha cronbach's.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode statistik untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Analisis regresi linier sederhana berfungsi sebagai teknik statistik untuk menguji apakah suatu variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).

Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa “Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau sebab akibat antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat”. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kineja karyawan = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel kompensasi

e = Standart error of estimate

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti atau mendekati sebaran normal. Pada penelitian ini diambil nilai signifikansi sebesar 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi variabel kurang dari 5% (0,05) maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal, sedangkan nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) maka variabel tersebut normal.

Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini digunakan sebagai syarat analisis korelasi pearson atau regresi linier. Pengujian pada SPSS menggunakan uji linieritas pada taraf signifikansi 0.05.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah variasi residual suatu observasi yang satu dengan observasi yang lain tidak sama dalam model regresi. Menurut Ghozali, 2013 dalam (Firman, 2019) Analisis dasar: (1) Jika terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit, maka hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. (2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan skor tersebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi bervariasi dari 0 sampai 1 yaitu $0,0 < R^2 < 1$. jika $R^2 = 1$ berarti 100% total variasi variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas dan menunjukkan akurasi yang baik dan jika $R^2 = 0$ berarti tidak terdapat variasi yang lengkap pada variabel bebas. (Firman, 2019)

Uji Parsial (T)

Uji T ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai pada t tabel.

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	11	84.62%
2	Perempuan	2	15.38%
	Jumlah	13	100.00%

Sumber : Hasil Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 responden dengan persentase 84,62%, sedangkan perempuan berjumlah 2 orang dengan persentase 15,38%

Tabel 2. Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	3	23.08%
2	25-30 tahun	2	15.38%
3	30 Tahun Keatas	8	61.54%
	Total	13	100.00%

Sumber : Hasil Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat berdasarkan usia, responden terbanyak adalah 8 orang karyawan berusia 30 tahun sebanyak 61,54% 3 orang karyawan berusia 20-25 tahun sebanyak 23,08% dan 2 orang karyawan berusia 25-30 tahun sebanyak 15,38%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMP	1	7.69%
2	SMA	9	69.23%
3	Sarjana (S1)	3	23.08%
	Total	13	100.00%

Sumber : Hasil Olah Data Penulis 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah siswa SMA sebanyak 9 orang dengan persentase 69,23%, disusul lulusan sarjana (S1) sebanyak 3 orang dengan persentase 23,08%, dan siswa SMP sebanyak 1 orang dengan persentase 7,69%

2. Karakteristik Variabel Penelitian

a) Kompensasi (X1)

Tabel 4. Skor Angket Variabel Kompensasi (X1)

Butir	SS		S		KS		ST		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X2	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X3	8	62	5	38	0	0	0	0	0	0	13	100
X4	7	54	6	46	0	0	0	0	0	0	13	100
X5	8	62	5	38	0	0	0	0	0	0	13	100
X6	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X7	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X8	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X9	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X10	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X11	5	38	7	62	1	1	0	0	0	0	13	100
X12	5	38	8	62	0	0	0	0	0	0	13	100
X13	10	77	3	23	0	0	0	0	0	0	13	100
X14	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X15	7	54	6	46	0	0	0	0	0	0	13	100
X16	7	54	6	46	0	0	0	0	0	0	13	100
X17	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X18	7	54	6	46	0	0	0	0	0	0	13	100
X19	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
X20	7	54	6	46	0	0	0	0	0	0	13	100

sumber : Hasil olah data penulis 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat dari hasil uji frekuensi data dengan jawaban kuesioner responden yang menampilkan 20 butir pernyataan mengenai variabel Kompensasi (X), pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden adalah item pernyataan X13 dengan sebanyak 10 atau 77% dengan keterangan sangat setuju. Butir X13 merupakan pernyataan mengenai “Tunjangan hari raya dibayarkan tepat waktu”, hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan mampu memberikan tunjangan hari raya tepat waktu kepada karyawannya.

b) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Skor Angket Variabel Kompensasi (Y)

Butir	SS		S		KS		ST		STS		Total	Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	5	38	7	62	1	1	0	0	0	0	13	100
Y2	9	69	4	31	0	0	0	0	0	0	13	100
Y3	6	46	7	54	0	0	0	0	0	0	13	100
Y4	8	62	5	38	0	0	0	0	0	0	13	100
Y5	9	69	4	31	0	0	0	0	0	0	13	100

sumber : Hasil olah data penulis 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat dari hasil uji frekuensi data yang menampilkan jawaban kuesioner responden dengan 5 butir pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden adalah item pernyataan Y2 dan Y5 dengan sebanyak 9 atau 69% dengan keterangan sangat setuju. Butir Y2 merupakan pernyataan mengenai “Bapak/ibu/saudara/i merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” dan Y5 mengenai “Bapak/ibu/saudara/i datang ke kantor dengan tepat waktu”, hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan memiliki Kinerja Karyawan yang sangat teliti dan memiliki loyalitas waktu yang sangat baik kepada perusahaan.

3. Analisis Data

a) Uji Validitas

Hasil daripada penelitian ini dikatakan valid jika r hitung lebih > dari r tabel, r tabel untuk *degree of freedom* (df) : $(n-2)$. Nilai r tabel memiliki tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = (0.05)$ didapat r tabel sebesar (0.5529). Nilai n merupakan jumlah sampel yaitu $(n) = 13$ maka besarnya df dapat kita hitung dengan $(13 - 2) = 11$.

b) Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas pada tabel tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien realibilitas lebih besar dari 0,60. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel diakui reliabel, sehingga kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

c) Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil yang diperoleh dari persamaan regresi linear sederhana pada perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan tabel adalah:

$$Y = 2.639 + 0.225 X + \varepsilon$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan masing-masing variabel Y untuk perubahan variabel X satu unit. Artinya setiap sekali kompensasi bertambah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.225.

Dari analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai dari a adalah 2.639, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 2.639. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0.225 menunjukkan terjadinya kenaikan kompensasi sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.225 satuan.

Dengan demikian koefisien bernilai positif yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan.

d) Uji Normalitas

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Namun jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Terlihat nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

e) Uji Linieritas

Hasil uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan linier antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) . Terlihat nilai signifikansi deviasi dari linieritas sebesar 0,067 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel gaji dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier.

f) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dalam satu pengamatan. Hasilnya menunjukkan titik-titik hamburan tersebar merata atau tidak membentuk pola tertentu. Sekaligus terlihat jelas bahwa titik-

titik tersebut tersebar secara signifikansi diatas dan dibawah nol (0) atay acak pada sumbu X dan Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan.

g) Uji koefisien Determinasi (R^2)

Terlihat bahwa variabel bebas yaitu variabel kompensasi mempunyai hubungan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yang menunjukkan hasil sebesar 0,0627 atau 6,27% sehingga dapat disimpulkan besar pengaruh variabel independen (Kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 6,27% dan 93,73% dipengaruhi oleh faktor-faktor non-studilain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

h) Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil uji parsial (t) dapat disimpulkan bahwa nilai pada konsisi a = 0,05 dan $df = (13-2-1) = 10$ menghasilkan nilai sebesar 2,22814. Dari tabel tersebut diketahui variabel (x) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y). Dari tabel tersebut diperoleh nilai t hitung = 4,300 yang berarti $(4,300 > 2,22814)$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel imbalan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah diisi secara umum dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan dapat dikatakan baik karena pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Semakin baik kinerja seorang pegawai dapat diukur dengan meningkatnya keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan suasana kerja yang baik.

Hal ini juga dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan $r >$ dari r tabel pada uji statistik, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 13 - 2 = 11$ untuk alpha 5% adalah 0.5529.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel kompensasi yang diyakini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil daripada analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada nilai signifikan di variabel kompensasi yaitu 0.001

< 0.05 . Hal ini juga dapat dilihat melalui uji hipotesis (uji t) yang disajikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($4.300 > 2.22814$) dan nilai signifikan ($0.001 < 0.05$). Oleh karena itu, berdasarkan nilai signifikan dan positif terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat digunakan di berbagai perusahaan sebagai kriteria dasar untuk meningkatkan kinerja staf. membayar kompensasi diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja.

Menurut pendapat Hasibuan (2016) dalam (Harahap & Khair, 2020) Besaran kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat kepuasan karyawan dan keluarganya. apabila kompensasi yang diterima semakin tinggi kedudukannya semakin baik, dan kepuasan terhadap kebutuhan kesenangan semakin tinggi, maka kepuasan kerja semakin baik.

Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk bekerja. Reward merupakan hal sangat penting bagi karyawan, karena besarnya imbalan merupakan tolak ukur kinerja karyawan, sehingga jika sistem kompensasi yang ditawarkan perusahaan cukup adil bagi karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan tujuan dari perusahaan memberikan reward untuk mengevaluasi prestasi karyawan, menjamin keadilan karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang lebih terampil, dan system penghargaan harus mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja staf.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tita Ulina Br Sembiring Pandia (2021) tentang menunjukkan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Arum Makmur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian Firman (2019) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh. Jika terdapat pengaruh antara kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan. Faktor penentu kompensasi berdasarkan kinerja karyawan di PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan adalah sebesar 0.627 atau 62.7% sedangkan selebihnya 37.3% oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil uji t (persial) yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.300 > 2.22814$), dengan signifikansi $0.001 < 0.05$. Ini artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, ada beberapa rekomendasi yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya yaitu:

1. Memberikan kompensasi kepada PT. Panorama Alam Tropika Jakarta Selatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Saran yang diberikan kepada perusahaan, sebaiknya pemberian gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas lebih di perhatikan dan lebih ditingkatkan dan jika imbalan kepada karyawan semakin besar maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Sebaliknya jika imbalan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan pun akan menurun.
2. Peneliti yang mempelajari permasalahan serupa diharapkan menambah variabel lain untuk diteliti dalam setting penelitian yang berbeda agar menghasilkan hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
- Firman. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS HIKMAH WAKILAH BANDA ACEH. Skripsi. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Aceh.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh pencurian terhadap masyarakat sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Skripsi. Universitas Islam Malang Pascasarjana Malang, Malang.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam *The National Conferences Management and Business (NCMAB)* (hal. 405–424).
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan, 4(1).
- Perwira, I. (2019). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance, Tbk di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 2(1), 1–8.
- Priyatono, M. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Media Wisata*, 17(1).
- Purwanto, E., Wahjono, S. I., & Dahruji. (2020). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang Surabaya. *Msdm*, 1–11.
- Sudarmin Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 11.