

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SATE TAICHAN “GORENG” CAB. JAKARTA)

INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON PT. SATE TAICHAN “GORENG” JAKARTA BRANCH)

¹⁾Fera Vanesha, ²⁾Aditya Wardhana

^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾feravanasha18@gmail.com, ²⁾aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompensasi pada karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta, bagaimana kinerja karyawan pada karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta, dan besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 41 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (uji t), dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,207 > 0,559$). Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 31,2% terhadap kinerja karyawan sedangkan 68,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta masuk ke dalam kategori “baik”.

Kata Kunci : Kompensasi , Kinerja Karyawan, Sate Taichan “Goreng”

Abstract

This study was conducted to determine the effect of compensation on employee performance studies on employees of PT. Sate Taichan "Goreng" Jakarta Branch. The purpose of this research is to know and analyze how the compensation on employees of PT. Sate Taichan "Goreng" Jakarta Branch, how the performance of employees at employees of PT. Sate Taichan "Goreng" Jakarta Branch, and the magnitude of the effect of compensation partially on the performance of employees at PT. Sate Taichan "Goreng" Jakarta Branch. This study uses quantitative method with descriptive and causal research type. Sampling was done by nonprobability sampling method, with 41 respondents. Data analysis technique used is descriptive analysis, normality test, heteroskedastisitas test, partial test (t test), and simple regression analysis. Based on the results of hypothetical pengujian partially (t test), compensation has a significant and positive impact on employee performance at PT. Sate Taichan "Goreng" Jakarta Branch. This is evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($4,207 > 0,559$). Based on the coefficient of determination obtained that the compensation effect of 31.2% on employee performance while the remaining 68.8% is explained by other factors not examined in this study. The conclusion of this study, the compensation effect on employee performance on employees of PT. Sate Taichan "Goreng" Jakarta Branch goes into the "good" category.

Keyword : Compensation, Employee Performance, Sate Taichan “Goreng”

1. PENDAHULUAN

PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta adalah suatu restoran yang baru di dunia kuliner. PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta menjual makanan khas Jepang seperti yakitori yang disajikan dengan sambal khas Indonesia. Rasanya yang unik menggambarkan lidah orang Indonesia yang identik dengan cita rasa pedas. Berkat hasil ide dan kreativitas tim Sate Taichan “Goreng”, mereka berhasil memadukan menu-menu baru yang

dihidangkan dengan sambal khas taichan yang belum pernah dirasakan sebelumnya sehingga hanya dalam 2 tahun sudah memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia.

Untuk dapat bertahan menghadapi persaingan tersebut setiap perusahaan harus mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten untuk meningkatkan kualitas perusahaannya. Memang sudah seharusnya Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam kegiatan-kegiatan berorganisasi yang dibutuhkan kemampuan serta kreativitas untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kesuksesan perusahaan diketahui kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaannya.

Menurut Kasmir (2016:191) setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan pengaruh baik dalam perusahaan agar mencapai tujuan. Dengan memberikan perhatian karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut Kasmir (2016:195) selain kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada diatas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kompensasi, Jenjang karier dan Citra karyawan.

Menurut Simamora (2015:445), Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

PT. Sate Taichan "Goreng" Cabang Jakarta memiliki karyawan tetap dan kontrak. Untuk karyawan tetap di perusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir bulannya dll., diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing-masing setiap karyawan.

Berdasarkan data yang didapat dari Manager Human Resource Development (HRD) PT. Sate Taichan "Goreng" Cabang Jakarta terlihat bahwa dari bulan ke bulan karyawan PT. Sate Taichan "Goreng" Cabang Jakarta semakin meningkat. Hal ini juga dikarenakan calon karyawan tertarik terhadap kesepakatan kompensasi yang diberikan pada awal kontrak kerja. Selain itu dilihat dari data absen, karyawan PT. Sate Taichan "Goreng" Cabang Jakarta penurunan izin, sakit dan alfa pun terlihat.

Berdasarkan wawancara dengan 41 karyawan tetap terkait dengan kinerja diperoleh data bahwa 5% karyawan bekerja kurang teliti, 8,9% karyawan alpa dan 5% merasa tidak nyaman dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Iqbal Sharf selaku Manajer *Human Resource Development* (HRD) PT. Sate Taichan "Goreng" Cabang Jakarta, dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktivitas dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan karena tidak tepat waktu dalam melayani pelanggan. Adapun kompensasi yang diberikan oleh PT. Sate Taichan "Goreng" Cabang Jakarta adalah berupa gaji, insentif, tunjangan THR dan fasilitas.

Berdasarkan wawancara dengan 41 karyawan tetap terkait dengan kompensasi diperoleh data bahwa 12,5% karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan karena apabila ada karyawan yang tidak hadir maka beban kerja dialihkan kepada karyawan yang hadir tanpa adanya tambahan gaji, 20% karyawan merasa pemberian insentif belum sesuai dengan kinerja mereka karena karyawan yang kinerjanya sudah melampaui target tidak menerima insentif yang sesuai, 30% karyawan merasa bahwa fasilitas yang diberikan belum memadai seperti fasilitas transpor untuk kontrol *outlet*, gudang, dan wilayah operasi, 100% karyawan merasa tunjangan THR dibayarkan terlambat yaitu 3 hari sebelum lebaran dan 87,5% karyawan merasa pembayaran THR diprioritaskan lebih dahulu kepada pejabat struktural dibandingkan dengan staf.

Menurut Kasmir (2016: 225) kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun. Dikutip dari undang-undang setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya kewajiban perusahaan untuk membayar upah kerja atau gaji sebagai penghasilan atau balas jasanya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan mengemukakan karya tulis yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sate Taichan "Goreng" Cabang Jakarta)**".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Henry Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017:16) adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja

kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Menurut Sedarmayanti (2007:3) MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Sinambela (2017:8) bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445), Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Selanjutnya, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. (Sedarmayanti, 2007:173) Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat didefinisikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atau anggotanya dalam bentuk finansial maupun non finansial atas kinerja yang berpengaruh positif terhadap perusahaan atau organisasinya.

Indikator yang digunakan dalam variabel Kompensasi (X) menurut Simamora (2015:445) yaitu gaji, insentif, fasilitas dan tunjangan.

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2017:479) sangatlah sulit untuk menetapkan definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri pun terkadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya, sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Robbins dalam Kasmir (2016:183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Indikator yang digunakan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut Kasmir (2016:208) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

2.1.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi oleh organisasi atau perusahaan dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Faktor-faktor tersebut salah satunya adalah kinerja. Menurut Sinambela (2017:234) setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non-material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi kinerja pegawai.

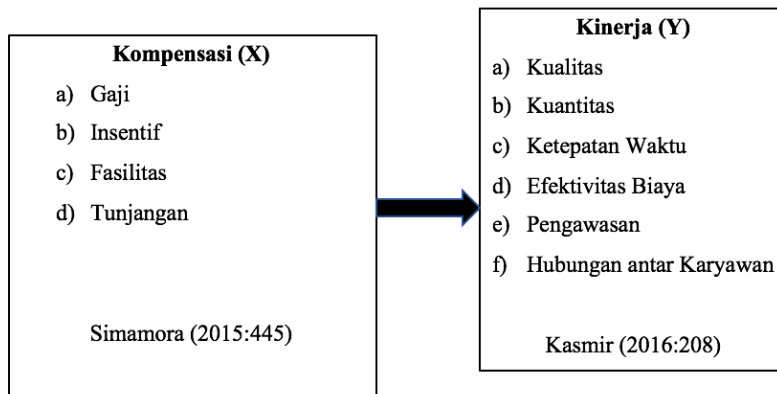
Menurut Kaswan (2012: 145) menyatakan sistem imbalan, kompensasi atau remunerasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya, jika tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan, bahkan kondisi yang lebih buruk lagi, akan menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, mencari pekerjaan baru, dan lain sebagainya.

Menurut Ramzan, et. al. (2015:308) “*It is concluded from different results that Compensation has positive impact on employee performance. It is proved from correlation analysis that all the independent variables have weak or moderate positive relationship to each other. Regression analysis shows that all the independent variables have insignificant and positive impact on employee performance. Descriptive analysis also reveals that all the independent variables have positive impact on employee performance.*”

Menurut Aslam, et. al. (2015:324) “*The purpose of this paper was to examine the effect of reward and Compensation system on the performance of employees. Our very first variable was compensation. Second is motivation third was incentive. The research shows that the most significant variable in the research is reward and compensation.*”

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut : **“Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta.”**

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel independen atau variabel bebas yaitu Kompensasi (X) dan variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Sugiyono (2014:98) mendefinisikan “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur”.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan tujuan untuk memperoleh informasi berupa nilai pada jawaban. Teknik pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala likert.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta yang berjumlah 41 orang.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Cohen, et.al, (2007:101) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sesuai dengan teori Cohen, et. al. sampe pada penelitian ini berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *interview*, kuesioner, studi pustaka dan observasi. Data sekunder yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan riset online. Dalam penelitian kali ini, waktu yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu *cross-sectional*, pengumpulan data pada satu titik waktu. Penelitian dilakukan di mana data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dikumpulkan hanya sekali, seperti selama beberapa hari atau minggu atau bulan, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013:106).

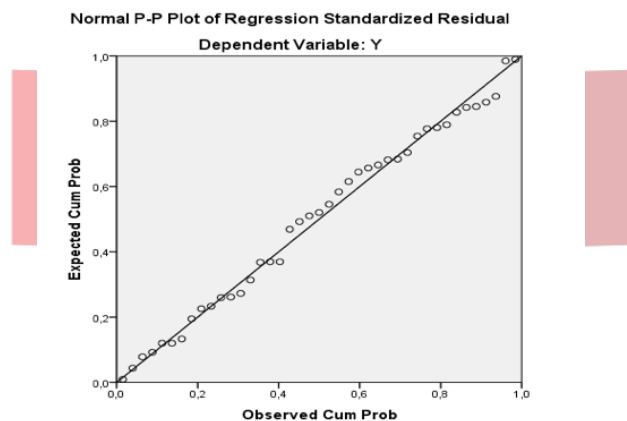
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 21 for Windows*. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

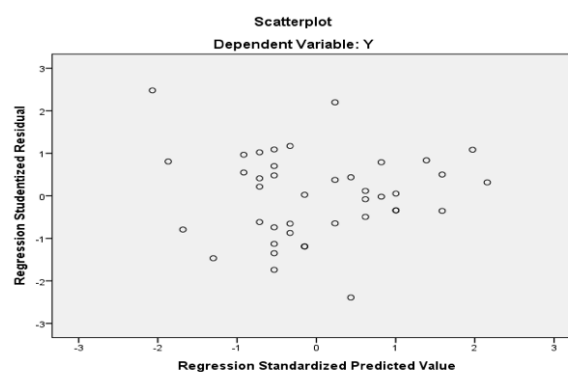


Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Data
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengolahan data pada gambar 2 di atas, dapat diketahui bahwa data berdistribusi secara normal karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut sesuai dengan teori menurut Ghozali (2011:163).

4.2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Santoso (2012:240) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar 3 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola, yang berarti bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas yang berarti populasi dan sampel adalah benar-benar karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta.

4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,250 + 0,426 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kompensasi

Tabel 1
Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,250	,370		6,085	,000
X	,426	,101	,559	4,207	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Nilai konstanta a (2,250) memiliki arti bahwa ketika X (Kompensasi) bernilai 0 maka Y (Kinerja Karyawan) bernilai 2,250, sedangkan koefisien regresi b (0,426) memiliki arti bahwa setiap X meningkatkan sebesar satu satuan, maka Y akan meningkatkan 0,426. Secara konsep hal ini berarti bahwa apabila kompensasi meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- Bila H_0 : $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Bila H_1 : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,250	,370		6,085	,000
X	,426	,101	,559	4,207	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Sehingga di dapat nilai t tabel sebesar 0,559. Kemudian dimasukkan ke dalam hipotesis, t hitung (4,207) > t tabel (0,559). Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559 ^a	,312	,295	,41650

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh angka r^2 sebesar 0,312. Maka perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut : $K_d = 0,312 \times 100\% = 31,2\%$. Hal ini berarti bahwa 31,2% dari variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel X (Kompensasi). Sedangkan 68,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari bab sebelumnya, variabel kompensasi memiliki tingkat yang tinggi dengan nilai persentase sebesar 72 %. namun masih ada karyawan yang merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang diperoleh dari bab sebelumnya, variabel kinerja karyawan memiliki tingkat yang tinggi dengan nilai persentase sebesar 76%. masih ada karyawan yang merasa pencapaian target karyawan belum sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis statistik. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan sebelumnya, variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31,2%. Dan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Ramzan, et. al. (2015:308) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016: 225) kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi.

Daftar Pustaka:

- [1] Aslam, Ayesha Talha, Tahleel Ghaffar, Amna Mushtaq, Hina. (2015). Impact of Compensation and Reward System on The Performance of an Organization: An Empirical Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Sciences* Vol. 4 No. 08 November 2015.
- [2] Cohen, L., et al. (2007). *Research Methods in Education. (Sixth Edition)*. New York : Routledge.
- [3] Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : RajaGrafindo Persada.
- [5] Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [6] Ramzan, Muhammad Zubair, Hafiz M. Kashif Ali, Ghazanfar & Arslan, Muhammad. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5 No. 2 February 2014.
- [7] Santoso, Singgih. (2012). *Analisis Spss Pada Statistik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- [8] Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- [9] Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business. United Kingdom* : Jhon Wiley & Sons Ltd.

- [10] Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [11] Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara

