

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN XYZ

Ladiva Dwi Putri

Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum

Email : ladiva24ptk@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ. Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sebanyak 100 responden dari berbagai divisi di perusahaan XYZ dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi, Produktivitas

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi. Kinerja karyawan sangat memengaruhi produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti pengakuan, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karier.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ, serta untuk memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam merancang sistem kompensasi yang efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi kompensasi langsung (gaji pokok, insentif) dan tidak langsung (tunjangan, fasilitas, jaminan sosial).

2. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja.

3. Hubungan Kompensasi dan Kinerja

Teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor penghargaan (kompensasi) termasuk dalam motivator yang memengaruhi kepuasan kerja. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik berdampak positif pada peningkatan kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Perusahaan XYZ. Sampel berjumlah 100 responden yang dipilih secara acak stratifikasi dari berbagai divisi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1 sampai 5. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum digunakan.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk melihat hubungan antara kompensasi (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai $R = 0,615$ yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat antara kompensasi dan kinerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,378 menunjukkan bahwa kompensasi menjelaskan 37,8% variasi dalam kinerja karyawan.

Hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg serta penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ. Baik kompensasi finansial maupun non-finansial berperan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Saran

Perusahaan sebaiknya terus mengkaji dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada, termasuk penyesuaian gaji, pemberian bonus berbasis kinerja, dan fasilitas pendukung kesejahteraan. Kompensasi non-finansial seperti program pelatihan dan pengembangan karier juga perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.