

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rezky Bahari Makassar

Sulaeman B¹, Seniorita², Ratnawati³

^{1,2,3}Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan, Indonesia

Alamat: Jalan Poros Makassar-Parepare Km.83, Mandalle, Makassar, Indonesia

Korespondensi penulis: sulae1330@gmail.com

Abstract. *The operations of a company or organization depend heavily on human resources (HR) as the most important component. One factor that significantly influences employee performance improvement is the compensation policy implemented by the company. This research aims to determine the effect of compensation on employee performance at CV Rezky Bahari, a decorative coral supplier company. The research method uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires whose validity and reliability have been tested. The sample in this study consisted of 22 respondents. The data analysis techniques used are simple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results of the research show that the constant value of employee performance is 10.899, while the regression coefficient value is 0.538, which means that every time there is an increase in the improvement variable by 1 unit, there will be an increase in employee performance of 0.538 units assuming the other variables are constant. Based on the t test, it can be concluded that partially there is a positive influence between compensation and employee performance. Based on the results of the coefficient of determination test, it can be seen that the R² value is 0.371. This means that 37% of the variation in employee performance scores can be explained by fulfillment, and the remaining 63% is influenced by other variables.*

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Influence*

Abstrak. Operasional suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) sebagai komponen yang paling penting. Salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Rezky Bahari, sebuah perusahaan supplier karang hias. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 22 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai konstan dari kinerja karyawan sebesar 10,899 sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,538 yang berarti setiap terjadi peningkatan pada variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,538 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan uji t dapat diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai R² sebesar 0,371. Hal ini berarti bahwa 37% variasi nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, dan sisanya 63% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pengaruh

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia yang semakin pesat ini, melahirkan berbagai jenis usaha dan bisnis baik perorangan maupun kelompok, swasta maupun pemerintahan yang dibentuk menjadi sebuah organisasi yang memiliki kepemimpinan serta orang-orang yang bekerja didalamnya yang disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu

perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Maka pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting (Pongajouw, 2015).

Tenaga kerja atau SDM merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi setiap negara, di samping faktor alam dan faktor modal. Dikatakan demikian, sebab walaupun suatu negara mempunyai sumberdaya alam dan modal yang besar, dia tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksinya. Tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam yang merupakan faktor produksi yang tidak hanya berperan penting dalam peningkatan jumlah produksi, tetapi juga dapat mendorong naiknya pendapatan nasional. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan (Yuli *et al.*, 2022).

Menyadari betapa pentingnya SDM dalam perusahaan maka diperlukan pengelolaan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, sebaik apapun pengelolaan dan kegiatan-kegiatan manajemen SDM yang dilakukan tidak akan membawa dampak positif tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan. Faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melibatkan sejumlah aspek yang mencakup pengembangan keterampilan, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya perusahaan, dan pemberian kompensasi. Salah satu faktor penting yang secara substansial mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan semangat awal seorang karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka apa yang diberikan seorang karyawan kepada perusahaan harus berbanding lurus dengan apa yang didapatkan seorang karyawan.

Menurut Marwansyah *dalam* jurnal Nugraha dan Tjahjawati (2017), kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial. Sedangkan menurut Suparyadi (2014) *dalam* jurnal Nugraha dan Tjahjawati (2017), kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dan apabila kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam

pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik (Rumere *et al.*, 2016).

Pemberian kompensasi ini selalu diukur dengan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan. Di sisi lain apabila harapan dan kenyataan yang didapat karyawan tidak sesuai maka apa yang diharapkan perusahaan pun tidak sesuai. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang baik perlu diperhatikan agar dapat memberikan kepuasan kepada karyawan yang mengakibatkan adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka kinerja perusahaan pun akan meningkat yang secara otomatis akan lebih memudahkan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan program kompensasi kepada karyawannya adalah CV Rezky Bahari, Kota Makassar. Perusahaan ini bergerak di bidang supplier karang hias yang menawarkan *soft coral*, *hard coral*, dan *anemon* kepada mitra eksportir. Sebagai pemain kunci dalam sektor ini, CV Rezky Bahari tidak hanya berperan sebagai penyedia, melainkan juga memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keberlanjutan dan keberagaman ekosistem laut. Hal ini dapat dilihat pada kegiatan budidaya karang hias yang di lakukan di Pulau Karanrang. Keberhasilan perusahaan ini tidak hanya tergantung pada efisiensi operasionalnya tetapi juga pada pengetahuan dan kesadaran karyawan akan pentingnya ekosistem laut dan juga keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam hal ini, sistem kompensasi memainkan peran penting dalam menjaga motivasi dan keterlibatan karyawan, terutama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya kompensasi dalam setiap perusahaan, khususnya di industri supplier karang hias, pemahaman yang lebih mendalam terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi esensial. Kompensasi tidak hanya berperan sebagai insentif motivasional, tetapi juga sebagai alat untuk mempertahankan dan menarik karyawan yang berkualitas. Meskipun pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah diakui secara umum dalam literatur manajemen sumber daya manusia, penelitian spesifik di tingkat perusahaan, terutama di sektor supplier karang hias seperti CV Rezky Bahari, tetap menjadi penting untuk dilakukan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Rezky Bahari”.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo *dalam* Septawan (2014), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. Karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Ikatan Kerja Sama, pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi.
- 2) Kepuasan Kerja, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
- 3) Motivasi Kerja, kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
- 4) Menjamin Keadilan, kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.
- 5) Disiplin, pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- 6) Pengaruh Serikat Kerja, serikat kerja akan memengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat kerja.
- 7) Pengaruh Pemerintah, pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan, terdapat 2 dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011) *dalam* Pasaribu (2020), yaitu:

- 1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

- a) Gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.
 - b) Insentif, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for perfomence plan*). Insentif adalah variable penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha miningkatkan produktifitas kerjanya.
- 2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

b. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) dalam Sari (2018) mendefinisikan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma dalam penelitian Taufiq dan Muhammad (2018), pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

- 1) Kuantitas kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- 2) Kualitas kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- 3) Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

c. Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan, dan jenis kelamin. Salah satu bentuk *achievement*/penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai (Nugraha dan Tjahjawi, 2017).

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Suwati (2013) dalam jurnal Nugraha dan Tjahjawi (2017), mengemukakan bahwa Kompensasi yang diberikan harus secara adil dan tidak jauh dari harapan karyawan. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka kepuasan dari karyawan dapat menjadi pemicu untuk dapat meningkatkan kinerja. Jika pemberian kompensasi tidak tepat waktu berakibat pada kedisiplinan, sikap, dan semangat kerja karyawan menurun.

d. Hipotesis

H₀: Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Rezky Bahari.

H_a: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Rezky Bahari.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka, yang diperoleh melalui pengukuran langsung atau dengan mengonversi data kualitatif menjadi data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi dalam penelitian ini relatif kecil, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 22 responden. Teknik analisis data meliputi analisis regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu

kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di CV Rezky Bahari, Makassar. Seluruh analisis data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS *Statistics version 23*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian sangat penting untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel. Dalam melakukan pengujian ini, penulis menggunakan analisis dengan *SPSS Statistics Version 23*. Berikut hasil pengujiannya.

1) Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel, maka dapat dihitung $22-2$ sehingga diperoleh $df = 20$. Dengan $alpha$ 0,05 maka didapat r_{tabel} 0,444 sedangkan untuk r_{hitung} diperoleh dari pengujian validitas variabel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Berikut hasilnya terlihat pada tabel 1. dan tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X ₁	0,723	0,444	Valid
X ₂	0,784	0,444	Valid
X ₃	0,663	0,444	Valid
X ₄	0,670	0,444	Valid
X ₅	0,543	0,444	Valid

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,745	0,444	Valid
Y ₂	0,806	0,444	Valid
Y ₃	0,757	0,444	Valid
Y ₄	0,502	0,444	Valid
Y ₅	0,548	0,444	Valid

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1. dan 2. menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan kuesioner memiliki nilai korelasi di atas 0,444. Dengan demikian item kuesioner tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan *reliabel* apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,70. Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	5	0,706	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,703	Reliabel

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa masing-masing variabel kuesioner memiliki *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Dengan demikian variabel kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan *reliabel*.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian menggunakan *Kolmogorov Smirnov* melalui *SPSS Statistic Version 23*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal Berikut hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

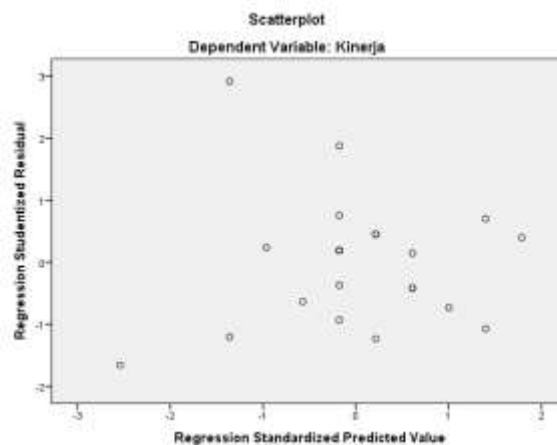
		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78050951
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.103
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Dari tabel 4. diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada Gambar 1. sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1. terlihat bahwa titik-titik menyebar secara merata atau tidak membentuk pola tertentu. Namun, dengan jelas terlihat bahwa titik-titik tersebar dengan baik di atas dan di bawah angka 0 (nol). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y). Berikut hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.339	1.824

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5. dapat diamati bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *R Square* adalah sebesar 0,371 atau setara dengan 37%. Angka ini mengindikasikan bahwa sebanyak 37% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sementara itu, sisanya sebanyak 63% dari variasi dalam variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diselidiki dalam penelitian ini.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian regresi linear sederhana bertujuan untuk melihat hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Berikut hasil pengujiannya pada tabel 6. sebagai berikut:

Tabel 6. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.899	3.230		3.374	.003
	Kompensasi	.538	.157	.609	3.434	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Dari tabel 6. menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,538 dengan konstanta sebesar 10,899 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,899 + 0,538 X$$

Adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 10,899 maka bisa diartikan bahwa jika variabel kompensasi bernilai 0 (konstan), maka variabel kinerja karyawan bernilai 10,899.
2. Nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,538 yang berarti setiap terjadi peningkatan pada variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,538 dengan asumsi variabel lain tetap.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk *degree of freedom* (df) = $(22-2) = 20$ dengan *alpha* 0,05 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.724.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.899	3.230		3.374	.003
Kompensasi	.538	.157	.609	3.434	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Dari tabel 7. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.434 yang mengindikasikan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3.434 > 1.724$) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini secara menyeluruh menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Rezky Bahari, sebuah perusahaan yang berfokus pada supplier karang hias. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan penting.

Hasil Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.434 > 1.724$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut memberikan bukti kuat bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Rezky Bahari. Penolakan hipotesis nol menegaskan bahwa variabel kompensasi memainkan peran yang penting dalam memprediksi variabel dependen kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini dapat memberikan panduan praktis bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kebijakan kompensasi.

Selain itu, untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri karang hias, diusulkan adanya penelitian lanjutan. Penelitian tersebut dapat memperluas cakupan sampel atau melibatkan perusahaan-perusahaan serupa untuk menguji keberlakuan temuan penelitian ini di konteks yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Nugraha, A., Tjahjowati, S.S. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. **3**(3): 24-32.
- Pasaribu, R.B.T. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya). *Skripsi (Tidak Dipublikasikan)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Pongajouw, G.D. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Hal 1-2.
- Rumere, L.O., Pio, R.J., Tampi, J.R.E. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. **4**(1): 1-6.
- Sari, R.D. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera (*Bringin Life*) Jakarta. *Jurnal Seminar Nasional Inovasi dan Tren*. **1**(1): 72-76.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. *BPFE Pers.* Yogyakarta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Taufiq, Imam Muhammad. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung.

Yuli, R.A., Haruna, B., Walinono, A.R. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja di PT Esaputlii Prakarsa Utama Barru, Sulawesi Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Politeknik Pertanian Negeri Pangkep*. **3**(1): 605-614.