

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk

Sri Mulyaningsih Kamaru¹ Andrie Firmansyah² Arpan Kurubit³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk

*Corresponding author email : sri.mlyngsh@gmail.com

ABSTRAK

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, Salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan sehingga menggunakan skala *Likert*. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan wawancara. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 20 Responden yang menjadi karyawan pada Patrako Motor Abadi cabang Luwuk. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier sederhana dalam persamaan yaitu $Y = a + bX + e$, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t. Hasil analisis data uji t secara parsial signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk. Dengan melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 94,5% dan sisanya 5,5% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Every organization or company will always try to improve employee performance. One of the ways used by the company is by providing compensation. This study aimed to determine the effect of payment on employee performance at PT Patrako Motor Abadi Luwuk Branch. The type of research used in this study is qualitative research that is quantified to use a Likert scale. Data collection techniques include questionnaires and interviews. The research sample used was 20 respondents who became employees at Patrako Motor Abadi Luwuk branch. The analytical tool used is simple linear regression in the equation: $Y = a + bx + e$, correlation coefficient, coefficient of determination, and t-test. The results of the t-test data analysis were partially significant between compensation and employee performance at Patrako Motor Abadi, Luwuk Branch. By looking at the guidelines for interpreting the correlation coefficient, this result explains a powerful relationship. The coefficient of independent determination (X) on the dependent variable (Y) is 94.5%, and other factors may influence the remaining 5.5%. This study indicates that compensation has a significant effect on employee performance at Patrako Motor Abadi Luwuk Branch.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya (Abdullah, 2017), maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya upaya tersebut maka diharapkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tercapai dengan baik. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya (Yusuf et al., 2019). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi (Bolung et al., 2018) . Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Salah satu cara yang lazim digunakan oleh perusahaan untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (Nanulaita, 2018). Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam

bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya (Muis et al., 2018). Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (Yusuf et al., 2019). Demikian halnya dengan PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk yang berdiri sejak tahun 2010 dan merupakan perusahaan dagang resmi *brand* mobil Suzuki untuk wilayah pemasaran Kabupaten Banggai. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan.

Atas dasar tersebut, maka proses peningkatan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi langsung (Sari, 2019) yang diberikan berupa gaji, tunjangan dan insentif. Kompensasi menunjukkan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Isvandiari & Fuadah, 2017) diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) atau biasa disebut input kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) atau biasa disebut output kerja, dan ketepatan waktu kerja (efisiensi) yang diselesaikan yang biasa disebut outcome. Penelitian dan kajian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sejauh ini telah dilakukan oleh banyak pihak, dalam melakukan penelitian penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan atau dasar dalam melakukan penelitian. Adapun penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Cathrine Nathania (2016) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Hipotesis penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung. Alat analisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima.
- 2) Anoki Herdian Dito (2010) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan *intervening*. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 di atas dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada

hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 3) Riga Putra Kurniawan (2016), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian kompensasi (Yuniarsih & Margareth Setyorini, 2020) langsung yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi finansial dalam memacu peningkatan kinerja kerja karyawan. Dan hal ini pula yang mendorong peneliti untuk meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk. Manfaat dari penelitian ini bagi kalangan akademis untuk bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berkaitan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pemberian kompensasi yang baik bagi karyawan.

PELAKSANAAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif. Penelitian dilakukan di Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan sehingga menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan wawancara. Sumber data digunakan adalah data primer & data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan kuesioner. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 20 Responden yang menjadi karyawan pada Patrako Motor Abadi cabang Luwuk. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan software komputer yaitu program SPSS 22 (Statistical Product and Service Solutions). Adapun analisis yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier sederhana dan intervening. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Dalam penelitian ini persamaan regresi sederhananya adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error term (Faktor Kesalahan)

Sebelum melakukan perhitungan statistik terhadap variable dependen dan variable independen terlebih dahulu dilakukan uji uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier sederhana dan intervening. Melakukan serangkaian pengujian hipotesis digunakan tehnik analisis statistik yang sudah ditentukan semula, yaitu : analisis regresi sederhana untuk melihat pengaruh variable Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y) pada PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Patrako Motor Abadi Dealer resmi kendaraan Suzuki di Indonesia Timur sejak tahun 1973, terus berkembang dengan pesat. Sebagai usaha untuk lebih fokus terhadap segmen bisnis. PT Patrako Motor Abadi Cab. Luwuk terletak didepan tempat Wisata Pantai Kilo 5 Jl. Moh. Hatta Kelurahan Tombang Permai. Dealer suzuki terbesar dan terlengkap saat ini yang berada di luwuk dengan pelayanan 3S (sales, service, spareparts). Dealer memiliki bangunan dan fasilitas terkini dengan desain dan standar suzuki. showroom dan bengkel telah dilengkapi dengan ruang pameran dan ruang tunggu bengkel yang sangat nyaman serta didukung oleh fasilitas, sarana dan peralatan yang sesuai dengan standar suzuki yang modern, lengkap dan terkini.

Dealer mobil suzuki ini melayani kebutuhan anda untuk mendapatkan mobil suzuki idaman keluarga contohnya *Suzuki Ertiga*, terdapat juga promo promo yang yang sangat menarik bagi pelanggan. Responden yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan Patrako Motor Abadi Cab. Luwuk yang berjumlah 20 orang. Dalam karakteristik responden dapat diberikan kuisioner berupa pernyataan yang akan diwawancara tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Patrako Motor Abadi Cab. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Patrako Motor Abadi cab luwuk yang berjumlah sebanyak 20. Dengan jenis kelamin laki laki adalah 9 orang dan perempuan 11 orang.

Kompensasi (X)

Variabel kompensasi item pernyataan saya mendapatkan pendapatan berdasarkan jam kerja mendapatkan setuju (12 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden pendapatan yang didapatnya adalah pendapatan berdasarkan jam kerja yang ada di kontrak kerja. Untuk item pernyataan saya mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan dan golongan saya mendapatkan setuju (12 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden gaji yang diterimanya disesuaikan dengan jabatannya di perusahaan tersebut. Untuk item pernyataan saya mendapatkan komisi berdasarkan hasil bagi dengan perusahaan mendapatkan sangat setuju (9 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden komisi yang didapatkan selama ini harus dibagi dengan perusahaan, bukan mutlak milik perseorangan. Untuk item pernyataan saya memperoleh bonus berdasarkan tambah jam kerja mendapatkan setuju (10 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden bonus yang diterima selama ini disesuaikan dengan tambahan jam kerja yang dilakukan oleh responden. Untuk item pernyataan setiap karyawan mendapatkan tunjangan sosial mendapatkan setuju (8 Responden)

sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut sebagian besar responden program yang diberikan perusahaan berupa jaminan sosial sudah dilaksanakan dengan baik. Untuk item pernyataan setiap karyawan mendapatkan asuransi kesehatan mendapatkan sangat setuju (9 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut sebagian besar responden pemberian asuransi kesehatan oleh perusahaan sudah dilakukan sejak lama.

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan item pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan perusahaan mendapatkan netral (8 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden jika seringkali pekerjaan yang dibebankan perusahaan tidak seimbang dengan waktu penyelesaiannya, akibatnya pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu. Untuk item pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat mendapatkan sangat setuju (9 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden pekerjaan yang tidak terlalu rumit sehingga responden bisa menyelesaikannya dengan teliti. Untuk item pernyataan saya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang tugas dan kewajiban mendapatkan sangat setuju (8 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden setiap karyawan yang bekerja disana harus dituntut untuk menguasai bidang kerja masing – masing. Untuk item pernyataan saya mampu bekerja sama dengan orgn lain mendapatkan sangat setuju (9 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden bahwa kerjasama tim merupakan hal mutlak yang harus diterapkan pada perusahaan tersebut. Untuk item pernyataan saya disenangi teman kerja mendapatkan sangat setuju (8 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan pertemanan yang baik, sehingga responden merasa nyaman kerja disana. Untuk item pernyataan saya dapat bertanggung jawab atas kesalahan saya mendapatkan setuju (8 Responden) sebagai skor jawaban responden terbanyak. Hal ini dikarenakan menurut responden bahwa sikap tanggung jawab yang ditekankan oleh pimpinan cenderung berdampak baik pada struktur kerja perusahaan tersebut.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *pearson correlation* > 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Crombach* (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukur interval. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel/handal apabila memiliki nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing – masing variabel yang diringkas pada tabel 4.7 berikut ini: Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel

mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Pengujian Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil kuesioner responden maka dilakukan analisis data dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana, dalam hal ini adalah kompensasi (X) sebagai variabel bebas (*Independent*) yang dinyatakan dengan variabel X dan kinerja karyawan dinyatakan sebagai variabel Y (*Dependent*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tabulasi data responden dimana melalui data tersebut kita dapat menghitung bentuk regresinya melalui metode analisis regresi, perlu jelaskan bahwa bentuk penilaiannya berdasarkan jumlah keseluruhan tanggapan responden dari masing - masing variabel. Hasil penghitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X) = 1,207. Sedangkan konstanta koefisien regresi sebesar -5,461 sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = -5,461 + 1,207 X + e$

Nilai konstanta (bo) sebesar -5,461 apabila nilai kompensasi (X) tidak mengalami perubahan atau konstan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -5,461 satuan. Kompensasi merupakan salah satu bagian yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh dari nilai koefisien regresi sebesar 1,207 yang berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 97% dengan kata lain jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 97% dengan asumsi faktor lain adalah konstan. Koefisien regresi kompensasi sebesar 1,207 artinya apabila kompensasi ditingkatkan oleh PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk maka kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Persamaan regresi berganda tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji-t untuk mengetahui tingkat probabilitas yang dapat menentukan signifikan dari variabel koefisien regresi.

Hasil Uji-t Statistik

Di sisi lain untuk menguji hipotesis berpengaruh atau tidak maka digunakan uji-t hitung dengan kaidah asumsi bahwa untuk melihat apakah hipotesis dapat diterima, dapat dilihat pada uji-t, dimana uji-t untuk variabel kompensasi (X) menunjukkan t-hitung = 17,577 > t-tabel = 2,109, yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Patrako Motor Abadi cabang Luwuk. Dengan demikian bahwa secara parsial antara variabel kompensasi (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk, sehingga hipotesis pertama terbukti. Untuk mengetahui bagaimana hubungan dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan analisis korelasi. Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat oleh data SPSS 22 menunjukkan bahwa koefisien korelasi sederhana (R) adalah sebesar 0,972 atau 97%, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan kedua variabel yaitu kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Sedangkan Nilai R Square adalah nilai pengkuadratan dari nilai korelasi atau biasa yang disebut koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Besarnya koefisien determinasi atau adjust R square

sebesar 0,945, ini berarti bahwa sebesar 94,5% dari variabel bebas yaitu kompensasi (X) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk, sedangkan sisanya ($100\% - 94,5\% = 5,5\%$) adalah merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y), yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Patrako Motor abadi Cabang Luwuk, dengan nilai $t\text{-hitung} = 17,577 > t\text{-tabel} = 2,109$, sehingga hipotesis terbukti. Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien determinasi atau adjust R square sebesar 0,945, sehingga koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 94,5%, ini berarti bahwa sebesar 94,5% dari variabel bebas yaitu kompensasi (X) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk, sedangkan sisanya ($100\% - 94,5\% = 5,5\%$) adalah merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y), yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2009:12) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Patrako Motor abadi Cabang Luwuk, sehingga hipotesis terbukti. Hal ini dibuktikan dengan besarnya koefisien determinasi atau adjust R square. Variabel bebas yaitu kompensasi (X) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk, sedangkan sisanya adalah merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y), yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Saran yang dapat diajukan berdasarkan dari simpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian tunjangan kesehatan serta asuransi jiwa lainnya yang lebih menarik ang disesuaikan dengan loyalitas karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kompensasi. Sehingga diperoleh informasi secara lengkap terkait dengan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pelanggan pada PT Patrako Motor Abadi Cabang Luwuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*,(51), 1-11 <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i51.243>
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3) <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20666>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. DOI : [10.36778/jesya.v1i1.7](https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7)
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-218 <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Putra Kurniawan, Riga (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta)*.
- Rita Swietenia. 2009. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang).” *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi, Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Samsurya, Haming, 2004. *Kompensasi dan Kepuasan Kerja*. Harvarindo, Jakarta.
- Sanusi, Salim, 2005. *Bentuk-bentuk Kompensasi Material*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sari, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perma Plasindo Jakarta*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(2), 48-62.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

- Timbowo, Z. S., Sepang, J., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
<https://doi.org/10.35794/emba.5.1.2017.15421>
- Yuniarsih, Y., & Setyorini, M. (2020). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(1), 101-110.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
<https://doi.org/10.35794/emba.5.1.2017.15421>