

**DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. CINDO ABADI PERKASA
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh:

Ayu Aprilinda

2021110002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Disusun Oleh

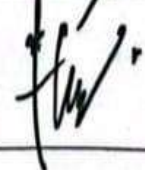
Nama : Ayu Aprilinda

NIM : 2021110002

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Menyetujui,

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. Sebri Hesinto, S.E., M.Si Pembimbing I	<u>08-05-2025</u>	
2. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I Pembimbing II	<u>08-05-2025</u>	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih


Amandin, S.IP., M.M
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.
Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

Nama : Ayu Aprilinda

NIM 2021110002

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

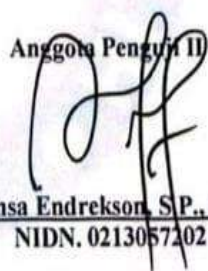
Menyetujui,
Ketua Penguji


Sebri Hesinto, S.E., M.Si
NIDN. 0293098701

Anggota Penguji I


Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji II


Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057102

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Aprilinda

Nim : 2021110002

Program Studi: Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “ Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama Lembaga tempat saya mendapatkan gelar sarjana.

Prabumulih, 15 April 2025

Yang membuat pernyataan



Ayu Aprilinda

Nim.2021110002

**DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
CINDO ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH**

Oleh :
Ayu Aprilinda
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
Email : ayuaprilinda04@gmail.com

ABSTRAK

Ayu Aprilinda (2025): “ Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Fokus dalam penelitian ini meliputi apakah kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, digunakan sample sebanyak 51 karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Data penelitian ini diperoleh dari kusioner (primer). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 6,057 > t_{tabel} 2,00958$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan nilai koefisien determinasi besarnya dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih sebesar 0,428 atau 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dampak dari faktor lain. Hasil penelitian dari regresi linier sederhana yang diperoleh $Y = 10,257 + 0,744x + e$ hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CINDO ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH

Oleh :

Ayu Aprilinda

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : ayuaprilinda04@gmail.com

ABSTRACT

Ayu Aaprilinda (2025): “The Effect of Compensationon Employee Perfomance at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City”.

This study aims to analyze the effect of compensation employee performance at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City. The type of research used in this study is quatitative research with a descriptive approach. The focus of this research includes whether compensation effects employee performance. This study uses a saturated sampling technique and involvels a sample of 51 employee of PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih city. The research data was obtained from a questionnaire (primary data). The results of the hypothesis test show that the compensation variable (X) has a significance effect on employee performance (Y) with a t-count value of $6,057 > t\text{-table } 2,00958$, and a significance value of $0,000 < 0,05$. The coefficient of determination shows that the impact of compensation on ommployee performance at PT. Cindo Abadi Perkasa Prabumulih City is 0,428 or 42,8%, while the remaining 57,2% is influwnced by other factors. The results of the study from simple linear regression obtained the equation $Y = 10,257 + 0,744x + e$, and the results show that compensation has a positive effect on employee performance at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City.

Keywords: Compensation and Employee Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Ayah dan ibumu sedang menantikan kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan buat mereka kecewa, simpanlah semua keluhmu, sebab letihmu tidak sebanding dengan perjuangan mereka dalam menghidupkanmu”.

“Maka rasakan dan nikmatilah setiap prosesmu yang sedang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini”.

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan”.

(QS.Al-Insyirah : 5-6)

Kupersembahkan pada :

- ❖ Orang Tuaku Tercinta. Orang hebat
Yang selalu menjadi penyemangat saya
Sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia
- ❖ Kakak, ayuk, adik dan keponakan Tersayang, yang
Selalu memberikan motivasi
- ❖ Seseorang yang akan mendampingi
- ❖ Dosen Pembimbing
- ❖ Sahabat-Sahabatku tercinta
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Dampak Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa mendatang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua Amin.

Prabumulih, 12 November 2024

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari dan merasakan sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Bapak Ajabar, S.IP., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing I dengan sabar membimbing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi ini serta meluangkan waktu dan pikiran selama proses bimbingan ini.
5. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Dosen pembimbing II yang dengan sabar membimbing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi ini serta meluangkan waktu dan pikiran selama proses bimbingan ini.
6. Bapak/ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmunya dan menghantarkan penulis agar dapat menyelesaikan kesarjanaan.
7. Bapak/ibu pimpinan dan karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.
8. Cinta pertama dan pahlawanku, Ayahanda Ali Rahman terimakasih telah berjuang untuk memberikan kehidupan yang sangat indah kepada penulis,

beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

9. Pintu surgaku serta menjadi sahabat tersayangku, Ibunda Yurnaini, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Kepada Kakak, Ayuk, Adik, dan Keponakanku tersayang yang paling menyayangiku, Arekas Ade Putra, Yuni Rahma Agustinar, Arseno Putra, Salwa Jinan, terimakasih telah memberikan dukungan serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana
11. Untuk teman-teman yang berjuang bersama dan teman masa kecilku, Jeli Apriyani, Erika Meliani, Desi Nopitasari, Viola Rosalita, sri sulastri, Arvyna Agustin, Intan Nabila, Florence Ester, Dona Sintya, Desta Betaria Putri, terimakasih telah memberikan support serta memberikan do'a kepada penulis agar bisa percaya diri dalam menyelesaikan skripsi.
12. Kepada seseorang yang saat ini bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut Namanya, terimakasih telah menemani penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Ternyata dengan adanya seseorang ini di kehidupan penulis yang memberikan banyak pengertian, kesabaran, kepada penulis agar terus semangat dalam menjalani proses penulisan skripsi ini.

13. Terakhir, diri saya sendiri, Ayu Aprilinda, atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Atas pencapaian ini saya berharap selalu rendah hati, pantang menyerah karena ini baru awal dari semuanya.

Serta ucapan terimakasih kepada pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Kiranya Allah SWT membalas budi dan kebaikan untuk semuanya, Amin. Penulis berharap semoga ini dapat memberikan manfaat, Khususnya bagi penulis, dan pembaca, semoga rahmat dan hidaya- Nya senantiasa berlimpah kepada kita semua Amin.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN BIMBINGAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kompensasi.....	10
2.2.1 Kineja Karyawan.....	14

2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Metode dan Desain Penelitian	21
3.1.1 Metode Penelitian.....	21
3.1.2 Desain Penelitian.....	22
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.2.1 Lokasi Penelitian	22
3.2.2. Waktu Penelitian	22
3.3 Populasi dan Sampel	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.2 Sampel	23
3.4 Jenis dan Sumber Data	23
3.4.1 Jenis Data.....	23
3.4.2 Sumber	24
3.5 Definisi Operasional dan Variabel	24
3.5.1 Variabel Penelitian	25
3.5.2 Definisi Operasional.....	24
3.6 Teknik Pengumpulan Data	26
3.7 Instrumen Penelitian.....	27
3.7.1 Uji Validitas	28
3.7.2 Uji Reabilitas	28

3.8 Uji Asumsi Klasik	29
3.8.1 Uji Normalitas	29
3.8.2 Uji Heteroskedasitas	29
3.8.3 Uji Multikoliner	29
3.9 Uji Regresi Linier Sederhana	30
3.10 Pengujian Hipotesis	30
3.10.1 Uji Parsial	30
3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Objek Penelitian	32
4.1.1 Sejarah PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih	32
4.1.2 Visi dan Misi PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	34
4.1.4 Job Description.....	37
4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Persentase	41
4.2.1 Persentase Responden Berdasarkan Usia Karyawan	42
4.2.2 Persentase Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	43
4.2.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.4 Persentase responden berdasarkan Lama Bekerja	44
4.2.5 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	45
4.3 Hasil Penelitian.....	46
4.3.1 Analisis Jawaban Responden Kompensasi (X)	46
4.3.2 Analisis Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	47

4.4 Hasil Instrumen Penelitian.....	48
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	48
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.5.1 Uji Normalitas	51
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	53
4.5.3 Uji Multikolinearitas	55
4.5.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	56
4.6 Uji Hipotesis	57
4.6.1 Uji t (Uji Parsial)	58
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	25
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	27
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	42
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Status Karyawan	43
Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan lama bekerja	45
Tabel 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden X.....	47
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Y	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Y	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas X.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Y	51
Tabel 4.12 Uji Normalitas	52
Tabel 4.13 Tabel Multikolinearitas	56
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4.1 Normal P-Plot	53
Gambar 4.2 Scatterplot	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Pembimbing

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Hasil Regresi Linier Sederhana

Lampiran 8 Uji Parsial (t) dan Determinasi (R^2)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, SDM adalah tenaga kerja manusia yang berkontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Jika perusahaan tidak mengakui pentingnya tenaga kerja, mereka tidak akan maju dan tidak akan mampu mencapai tujuan mereka. Untuk menghindari penurunan kinerja perusahaan harus memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia mereka. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka adalah dengan memberikan pelatihan serta kompensasi yang memuaskan.

”Sumber daya manusia dilatih kemampuannya, hingga dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia Mamik (dalam Lestari, 2020: 94)”. Di era globalisasi saat ini, perusahaan di Indonesia harus melakukan evaluasi baru untuk memenuhi tuntutan kemajuan zaman. Ini karena kemajuan teknologi mempengaruhi lingkungan bisnis dan berkembang dengan cepat. Dalam kemajuan teknologi disegala bidang, membuat setiap perusahaan harus melakukan evaluasi baru untuk memenuhi tuntutan dari seiringnya perkembangan zaman dengan

perkembangan teknologi dapat mempengaruhi lingkungan bisnis dan berkembang dengan cepat.

Menurut Afandi (dalam Amelia, 2022: 120),” kompensasi adalah semua pendapatan uang tunai, yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada perusahaan”. Penghargaan tidak hanya sekedar gaji, namun juga mencakup sebagai bentuk penghargaan yang dapat mendorong produktivitas.”Kompensasi merupakan komponen yang dapat berdampak kepada kinerja karyawan, kompensasi memiliki peran penting sebagai motivasi karyawan bentuk bayaran yang dihasilkan dari kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kompensasi adalah bentuk bayaran yang timbul dari pekerjaan Alma (dalam Amelia, 2022: 120),” menurut pendapat tambahan menyatakan penyediaan kompensasi adalah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan pada perusahaan (Edison, 2020: 120)”.

”Karyawan akan lebih produktif jika mereka diberikan kompensasi yang adil, serta diberikan tunjangan dan asuransi yang memadai karyawan akan merasa nyaman dan terlindungi oleh perusahaan Masyithah dkk. (dalam Amelia, 2020: 120)”. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan berupa gaji, tunjangan, asuransi, insentif. Kinerja karyawan akan semakin optimal jika kompensasi yang diberikan sudah baik. Karyawan tidak akan berkontribusi jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan sudah berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) Kota Prabumulih yaitu sebesar Rp.3000.000, kompensasi yang diberikan bukan hanya gaji pokok saja melainkan karyawan juga mendapatkan bonus seperti tambahan uang tunai yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi jasa mereka kepada perusahaan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan seperti BPJS, tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan di berikan 1 bulan gaji dalam 1 tahun sekali, karyawan juga diberikan tunjangan makan sebesar 30 ribu 1 hari.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih sudah cukup baik tetapi ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan pemberian kompensasi seperti karyawan yang bekerja dilapangan yang merasa kurang diperhatikan karena sering kali gaji yang diberikan terlambat didapatkan karyawan yang biasanya menerima gaji pada tanggal 25 tetapi baru mendapatkan gajinya lewat dari tanggal saat mereka gajian 1 sampai 4 hari baru menerima gaji. Maka dari itu butuh diperhatikan oleh pihak perusahaan agar karyawan merasa dapat keadilan dalam mendapatkan kompensasi yang tidak terlambat lagi. Karena kompensasi sangat berdampak pada kinerja karyawan jika kompensasi yang diberikan memuaskan karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan memuaskan perusahaan.

Berdasarkan penjabaran masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dalam melakukan tugasnya yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya. kinerja karyawan adalah kualitas yang mengacu pada jumlah sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.”Kinerja karyawan berfungsi untuk mendukung kepuasan karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih tinggi Juliani dan Nuridin (dalam Afriwahyuni dkk. 2023: 24588)”. Menurut Indrasari (dalam Havid, 2023: 146),”menerangkan kinerja karyawan merupakan keahlian karyawan dan perbuatan yang dihasilkan dalam lingkungan kerja tertentu. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan”.

Menurut Nurmiyati dan Guritno (2020: 121),” kinerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja perusahaan”. Karena perusahaan akan menuntut karyawan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik agar tujuan perusahaan tercapai sesuai target perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, menurut Marisa (2020: 121),” kinerja merupakan proses hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab mereka”. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih menjelaskan bahwa kinerja dinilai dari beberapa

aspek seperti dari aspek disiplin yaitu karyawan yang datang ke perusahaan tepat waktu, serta karyawan yang memiliki sifat kepribadian yang baik atau yang tidak mudah emosional, karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka dapatkan, dan professionalism karyawan.

Dan ternyata ada masalah dalam kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih yaitu masih ada beberapa kinerja karyawan yang masih tidak optimal penyebabnya adalah ada karyawan yang masih beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan mereka sehingga mempengaruhi hasil kinerja mereka di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, berdasarkan uraian masalah di atas peneliti tertarik untuk meneliti Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

PT. Cindo Abadi Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan suplayer seperti pembangunan komersial, gedung, saluran air, jalan raya, rel kereta api, serta jembatan. Yang berlokasi di Kota Prabumulih perusahaan ini menyediakan layanan konstruksi yang berkualitas, Perusahaan konstruksi ini berdiri pada tanggal 28 februari 2007 yang disahkan oleh Direktur PT. Cindo Abadi Perkasa yaitu Bapak Deni Victoria SH melalui akte Notaris Bapak Firlandia Mukhtar SH. Perusahaan ini beralamat di jalan lingkaran tepatnya di samping pom bensin lingkaran Kota Prabumulih. PT. Cindo Abadi Perkasa ini telah mengerjakan beberapa proyek di Kota Prabumulih, Muara Enim, Batu Raja, Ogan Ilir, dan beberapa kota lainya di provinsi Sumatera Selatan.

Dengan tim yang berpengalaman PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih berkomitmen akan memenuhi kebutuhan klien melalui teknologi yang canggih dan metode kerja yang efisien. Sejak berdirinya PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih telah mampu memposisikan diri mereka dengan citra dan reputasi perusahaan yang baik. Fokus utama perusahaan adalah memastikan setiap proyek diselesaikan tepat waktu, sesuai anggaran, dan standar. PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi, berupaya untuk berkontribusi pada pembangunan masyarakat sekitar.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih adalah seringnya karyawan terlambat menerima gaji mereka yang biasanya menerima gaji tiap bulanya pada tanggal 25 tetapi gaji yang diterima melewati tanggal gajian yaitu 1 sampai 4 hari karyawan baru menerima gaji mereka. Sehingga karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Sehingga karyawan merasa kecewa dan menurunkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehingga berdampak pada kinerja karyawan baik individu maupun tim, kompensasi para karyawan yang tidak sesuai sehingga menurunkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan menjadi tidak terpenuhi. Maka dari itu penelitian terhadap dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi relevan untuk dilakukan karena kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan dan produksi karyawan, karena dalam hal ini bisa mengakibatkan kompensasi yang tidak relevan sehingga dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kurangnya evaluasi terhadap efektifitas

kompensasi yang dilaksanakan juga menjadi masalah penting, tanpa adanya evaluasi yang jelas, perusahaan akan sulit untuk mengetahui apakah kompensasi yang diberikan akan memuaskan atau tidak.

Dengan mempertimbangkan masalah tersebut, penting bagi PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada agar bisa lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan strategis yang lebih tepat. Maka berdasarkan pada uraian latar belakang di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan pada mahasiswa, khususnya mahasiswa FEB Universitas Prabumulih serta kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, dalam bidang pelatihan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumber pemikiran dalam mengambil keputusan bagi manajemen pada perusahaan dan memberikan rekomendasi dalam meningkatkan pelatihan kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pembahasan agar menjadi terarah dan sistematis, maka disusunlah sebuah sistematika penulisan proposal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan uraian tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran untuk memudahkan menentukan variable.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data untuk mempermudah dalam melakukan penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, pembahasan mengenai analisis data yang diperoleh dari perusahaan berkaitan dengan masalah penelitian, hipotesis dan tujuan penelitian, serta menunjukkan hasil pengujian dari data yang dianalisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dan hasil yang didapat oleh peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan finansial yang diterima oleh setiap karyawan melalui hubungan dengan pekerjaan mereka dengan sebuah perusahaan, kompensasi mempunyai pandangan yang berbeda – beda, kompensasi diperlukan dalam upaya mempertahankan karyawan dengan standar hidup karyawan yang layak. Pemberian kompensasi adalah fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai dampak yang signifikan dengan fungsi sumber daya lainnya. Menurut Sofyandi (2018:165),” kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bisa mendapat balas jasa dengan kinerja yang baik”.

Menurut Sutrisno (dalam Hermawan dkk 2022:165),” karyawan yang diberikan kemampuan mereka miliki keberlangsungan perusahaan sehingga perusahaan menghargai kontribusi karyawan dengan memberikan imbalan balas jasa sesuai dengan tanggung jawabnya”. Prinsip kompensasi merupakan hasil tenaga kerja karyawan pada perusahaan, kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan untuk balas jasa yang telah diberikan karyawan buat Industri”. Mondy dan Martocchio (dalam Havid dkk 2023: 151). “kompensasi merupakan pemberian penghargaan yang diberikan kepada seseorang karyawan setelah karyawan sudah selesai dengan tugas tanggung jawabnya,” Munajah(dalam Havid

dkk 2023: 151). Menurut Ervina (2023: 147) “kompensasi merupakan total dari segala hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang karyawan berikan kepada perusahaan”.

Dari penjelasan menurut beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan dan juga sebagai penghargaan yang diberikan kepada seseorang karyawan karena karyawan telah menyelesaikan tugas tanggung jawabnya dengan baik sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2.1.2. Indikator Kompensasi

Menurut Ervina (2023: 148) dimensi dan indikator terbagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial

Merupakan imbalan yang diterima sebagai balas jasa dari perusahaan untuk karyawan yang merupakan imbalan seperti uang yang dibayarkan secara langsung. Dan indikator kompensasi adalah gaji, bonus, dan insentif.

2. Kompensasi Non- finansial

Sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berebntuk penghargaan dan apresiasi atas kinerja karyawan yang meningkat. Dan indikator kompensasi adalah penghargaan, dan apresiasi terhadap kinerja.

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Yuliani (2023: 120) adapun yang mempengaruhi faktor besarnya kompensasi sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Apabila pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.

2. Kemampuan dan Kesedian Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesedian perusahaan bisa membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Karyawan Perusahaan

Apabila karyawan semakin berpengaruh bagi perusahaan maka kompensasi yang didapat akan semakin tinggi.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produksi karyawan semakin baik bagi perusahaan maka kompensasi akan semakin tinggi

5. Pemerintah

Pemerintah telah menetapkan besarnya batasan upah atau balas jasa minimum.

6. Biaya Hidup

Jika biaya hidup di daerah tempat bekerja mahal maka tingkat kompensasi bisa berpotensi besar.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan lebih tinggi maka kompensasi yang didapat akan lebih tinggi .

8. Pengalaman Bekerja

Apabila karyawan yang telah memiliki pengalaman bekerja lebih banyak maka gaji yang di dapat bisa lebih besar.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika perekonomian nasional sedang bagus maka tingkat upah yang diberikan akan semakin tinggi.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang tinggi maka upah yang di dapat akan semakin besar.

2.1.4. Langkah-Langkah Mengukur Indikator Kompensasi Kerja

Adapun beberapa langkah mengukur indikator kompensasi kerja menurut Armstrong dan Stephens, 2023: 151) sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan dalam kompensasi kerja adalah pemberian imbalan yang seimbang dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

2. Kesenjangan

Kesenjangan adalah semua karyawan harus diperlakukan sama dalam hal kompensasi tanpa adanya diskriminasi.

3. Konsistensi

Konsistensi adalah kebijakan dan praktik kompensasi diterapkan secara konsisten diseluruh perusahaan.

4. Tansparan

Transparan adalah proses kompensasi harus terbuka dan dapat dipahami oleh semua karyawan yang ada di perusahaan.

2.1.2. Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan, menurut Bukit dkk (dalam Havid dkk2023: 151),” kinerja merupakan imbalan atas tugas yang diberikan kepada seseorang pekerja kepada perusahaan, kinerja juga adalah suatu hasil yang dicapai oleh aktivitas karyawan dalam jangka waktu tertentu kinerja juga merupakan keahlian dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui efisiensi pemakaian sumber energi karyawan”. Menurut Suhardi (dalam Havid dkk 2023: 151),” menjelaskan bahwa kinerja sebagai catatan hasil dari pelaksanaan sebuah aktivitas dalam periode tertentu”.

Menurut Sustrisno (dalam Hermawan dkk 2022: 162),” kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang dilihat melalui kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan”. Menurut Mubarak (2020: 74),” kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan”.

“Kinerja merupakan hasil yang dicapai suatu individu ataupun kelompok dalam perusahaan berdasarkan kewajiban dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Pengertian kinerja dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang didapat oleh seseorang, prestasi kerja

dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan tersebut Mangkunegara (dalam Hermawan dkk 2022:162)”. Kinerja juga bisa di jelaskan dengan sebuah proses yang diukur selama periode tertentu biasanya dalam jangka waktu satu tahun yang telah berdasarkan dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan akan sangat membantu perusahaan dalam menjalankan pekerjaan serta mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas menurut beberapa para ahli kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang mempunyai keterampilan serta keahlian yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan hasil kinerja dapat dilihat dalam periode tertentu dan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas karyawan tersebut.

2.1.2.2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Kasmir (2016: 163),” faktor yang mempengaruhi kinerja ada 10 yang mempengaruhi yaitu”:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan *skill* yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya karena semakin tinggi kemampuan karyawan akan dapat cepat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja perusahaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalankan sehingga pekerjaan yang dijalankan berjalan dengan baik.

3. Rancangan Kerja atau Pelatihan

Rancangan atau pelatihan adalah pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Personal atau Individu

Yang dimaksud dengan personal atau individu adalah karyawan itu sendiri seperti kemampuan karyawan dalam mengendalikan dirinya dalam menemukan solusi dalam permasalahan.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang mempunyai dorongan kuat dalam dirinya dan dorongan dari perusahaan akan membuat karyawan dalam bekerja lebih baik.

6. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang ketika karyawan sudah menyelesaikan pekerjaannya bila karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dapat memberikan hasil kerja yang bagus.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang sesuai yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan memiliki harapan untuk masa depan.

8. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah karyawan yang menjalankan tugas kerjanya secara benar, seperti datang tepat waktu .

9. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah kebiasaan-kebiasan atau norma yang berlaku dan dijalankan di perusahaan. Kebiasaan dan norma merupakan aturan yang berlaku dan bisa diterima secara umum oleh semua karyawan di perusahaan.

10. Rekrutmen

Rekrutmen adalah kejelasan dan penerimaan seorang pekerja yang merupakan taraf penerimaan kepada seseorang atas tugas yang diberikan.

2.1.2.3. Indikator Kinerja

Adapun dimensi dan indikator sebagai alat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan menurut Mubarak (2020: 74) sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja

Merupakan kinerja yang diukur melalui hasil kerja karyawan yang bisa menyelesaikan kerjanya dengan sempurna

2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang dinyatakan dengan hasil output dengan maksimalkan waktu.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia yang dimaksimalkan demi bisa meningkatkan hasil kinerja yang baik

5. Kemandirian

Merupakan tingkat karyawan yang menjalankan tugas tanggung jawabnya sendirian tanpa bantuan.

2.2. Penelitian terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilakukan maka dapat dicantumkan dari berbagai penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung penelitian ini sebagai berikut.

No	Judul	Hasil Penelitian
1.	“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Transportasi Jakarta”. (Achmad Fauzi, dkk, 2024)	-Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,27 antara kinerja pegawai (Y) dan kompensasi (X), yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat 25,7% dengan setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi.
2.	“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia”. (Karyano dan Ahmad Gunawan, 2023)	-Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia, -Hasil Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia.
3.	“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka”.	-Variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka”. - Variabel Kompensasi secara Parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Masyarakat Majalengka.

	(Devina Amelia, 2023)	-Variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka.
4.	"Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Karyawan pada PT. Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan" (Sitompul, dkk,2024)	-Kepemimpinan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. -Kepemimpinan pelatihan dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. - Nilai (<i>R squer</i>) memiliki nilai sebesar 0,687% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan,pelatihan,dan kompensasi memiliki nilai sebesar 68,7%.
5.	" Pengaruh Rekrutmen, pelatihan kerja, Kompensasi dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang". (Iwan Hermawan, dkk, 2022)	-Ada pengaruh rekrutmen, pelatihan, kompensasi, budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Sumbel Babel Cabang Palembang - Tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. - Ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. -Ada Pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhdap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. -Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumbel Babel Cabang Palembang.

Sumber: Data skunder yang diolah oleh peneliti tahun 2024

2.1. Kerangka Pemikiran

Di dalam penelitian ini ada satu variable independen dan satu variabel dependen, variabel independen yaitu kompensasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan maka dari penjeelsan diatas disusunlah skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan: Parsial = $\longrightarrow$

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dari gambar kerangka pemikiran di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut: "Kompensasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)".

2.2. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2022: 52), "Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H_a : Diduga kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

H_0 : Diduga kompensasi tidak berdampak terhadap kinerja karyawan di PT.

Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode dan Desain Penelitian

3.1.1. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Andi (2017: 1),” merupakan upaya untuk menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah”. Metode penelitian merupakan kegiatan dalam mencari informasi sehingga dapat memperoleh data agar bisa diolah dan dianalisis. Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengarah kepada pengujian teori-teori melalui pengakuan variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan data dengan prosedur statistik. Menurut Machali (2021:23),” penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mendalam yang dimana proses penelitian banyak menggunakan angka-angka dari pengumpulan data, sampai pada hasil kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui wawancara, kusioner dan observasi, atau pengolahan data sekunder, dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat dipercaya. Menurut Malhotra (2020:398),” penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur data yang dikumpulkan dan menggunakan beberapa jenis analisis statistik terhadap beberapa sampel”.

3.1.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data statistik yang dijelaskan dalam bentuk kalimat. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2019: 168), "data deskriptif merupakan jenis data statistik untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa maksud menarik kesimpulan yang umum".

Dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel maka peneliti menggunakan variabel independen dan variabel dependen, variabel terikat adalah (Y) sedangkan variabel tidak terikat adalah variabel (X).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, yang terletak di Jalan Lingkar Timur, Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 4 oktober sampai dengan 30 juni 2025

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

"Populasi terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 79)". Dalam penelitian ini

populasi yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih yang berjumlah 51 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2018: 367),” adalah teknik penentuan sampel semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel”. dengan jumlah populasi 51 karyawan, maka penulis menggunakan sampel sebanyak 51 karyawan.

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Dalam mendukung penelitian ini maka peneliti menggunakan jenis data sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang didapatkan berupa numerik atau angka data ini didapatkan dari lokasi yang menjadi objek penelitian secara langsung yaitu di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih yang dapat berupa data jumlah karyawan dan sebagainya, yang dapat digunakan sebagai bahan penunjang penelitian.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang bukan berbentuk angka melainkan berbentuk kalimat, gambar, dan tulisan dapat berupa gambaran umum perusahaan, hasil wawancara dan lain-lainnya.

3.4.2. Sumber data

Adapun beberapa sumber data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angka, observasi, wawancara, dan lain-lain.

2. Data Skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melainkan data diperoleh dari orang lain, kantor berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka.

3.5. Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Definisi Operasional penelitian

Menurut Vionalita (2020:56),” definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian sehingga menjadi operasional yang bisa diukur dengan alat ukur penelitian”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan satu variabel yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (*independen variabel*) dan variabel kinerja merupakan variabel terikat (*dependen variabel*).

Adapun variabel yang diukur lalu dijabarkan kedalam beberapa indikator dan dimensi dapat dilihat pada table 3.1 sebagai berikut.

3.5.2. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

a. Kompensasi (X1)

“Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka dalam mencapai tujuan (Ervina, 2023: 148)”.

2. Variabel terikat (Dependen Variabel)

a. Kinerja (Y)

“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Mubarak, 2020: 74)”.

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan Kusioner	Skala
1.	Kompensasi (X2) (Ervina, 2023)	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 1. Penghargaan 2. Apresiasi terhadap kinerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	L I K E R T
2.	Kinerja (Y) (Mubarak, 2020)	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu 2. Tingkat ketepatan pekerjaan yang dilakukan kritik dan saran dari rekan kerja	1-2 3-4	L I K E R T

		3. Kedisiplinan dalam waktu penyelesaian tugas	5-6	
		4. Mengurangi pemborosan dalam penggunaan sumber daya	7-8	
		5. Tingkat kemandirian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya	9-10	

Sumber : data sekunder yang diolah oleh penelitian tahun 2024

3.6. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan peneliti kepada narasumber yang sudah ditentukan.

2. Kusioner

Kusioner merupakan sebuah pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian. pengumpulan data dengan menggunakan kusioner sehingga responden memilih jawaban yang sudah disediakan peneliti. Dalam penelitian ini kusioner yang digunakan pengukuran skala likert, dengan pengukuran skor skala sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pengukuran skala likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Cukup Setuju	(CS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

3.7. Instrumen Penelitian

Intrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian contoh instrument penelitian adalah tes, lembar observasi, wawancara, kusioner. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah kusioner dan wawancara yang merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan, dengan jenis kusioner yang digunakan bersifat tertutup atau jenis kusioner yang tidak memeberikan kesempatan kepada responden untuk menulis pendapatnya tetapi mengharuskan responden untuk memilih jawaban yang sudah disiapkan peneliti.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sahir (2022: 31),” uji validitas merupakan uji coba kusioner penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti jika hasilnya tidak valid berarti responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan”. Pengukuran ini menggunakan alat bantu program komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan teknik korelasi *pearson product momen* atau teknik analisis korelasi yang

terjadi antara dua variabel. Dengan ketentuannya suatu dapat dinyatakan valid atau diterima

1. jika $r_{hitung} > r_{tabel} (\alpha) (0,05)$, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{nilai} (\alpha) (0,05)$, maka item pernyataan dalam instrument dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan populasi dan sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih yang berjumlah 55 orang maka uji validitas dugaan sementara bisa dilihat dengan rumus ($df = n - 2$). Dimana N adalah besarnya sampel jika sampel berjumlah 51, maka $Df = 51 - 2 = 49$. Dengan tingkat signifikan untuk uji satu arah yang bernilai 0.05 yaitu 0,2329

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sahir (2022: 33),” reliabilitas merupakan menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas akan semakin tinggi”. Pada penelitian ini uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan apabila nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas $> 0,6$ dapat dikatakan reliabilitas.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut Sahir (2022: 69),” uji normalitas adalah untuk menguji variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak”. Uji ini penting dilakukan karena untuk membantu keakuratan hasil penelitian yang didapatkan nantinya. Untuk menentukan hal ini, residu dapat dianalisis melalui kurva pada

output SPSS yang menggambarkan distribusi data, secara deskriptif. Menurut Imam Machali (2021:114) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probability sig 2 tailed > 0.05 , maka distribusi data normal
2. Jika nilai probability sig 2 tailed < 0.05 , maka distribusi data tidak normal.

3.8.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Varian yang berbeda ini disebut heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas.

3.8.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk melihat ada atau tidak hubungan tinggi antara variabel terikat. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas namun jika nilai VIF melebihi angka 10 maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.

3.9. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana merupakan analisis yang terdiri dari dua variabel saja yaitu variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sahir regresi sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$: Kinerja

X : Kompensasi

α : Konstanta

b : nilai regresi peningkatan atau penurunan

3.10. Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Persial (Uji t)

Uji persial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara persial untuk mengetahui signifikan secara persial atau masing-masing variabel terikat terhadap variabel tidak terikat. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independent atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.2 Kofesien Determinasi (R^2)

Kofesien determinasi yang sering digunakan pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sahir (2021:54), “Koefisien Determinasi (R^2) pada prinsipnya melihat besar berdampak variabel bebas terhadap variabel terikat”. Bila angka koefisien

determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil dampak semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar dampak semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

PT. Cindo Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan lokal di Kota Prabumulih yang menggeluti bisnis dalam bidang pengadaan barang dan jasa (Suplayer), dengan fokus utama pada sektor konstruksi. seperti pembangunan komersial, gedung, saluran air, jalan raya, rel kereta api, serta jembatan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 Februari 2007 yang di sah kan oleh Direktur PT. Cindo Abadi Perkasa yaitu Bapak Deni Victoria SH melalui akte Notaris Bapak Firlandia Mukhtar SH. Perusahaan ini beralamat di :

1. Kantor administrasi (Administrasion/ Management Office)
JL. Lingkar Timur, Perum Vila Lingkar Mas Blok E 2, RT/RW 001/001
Kel. Gunung Ibul. Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih
2. Kantor Oprasional (Oprational Office)
JL. Lingkar Timur, Belakang SPBU 24.311.171, RT/RW 003/001 Kel.
Mura Dua, Kec Prabumulub Timur, Kota Prabumulih.

PT. Cindo Abadi Perkasa telah berkomitmen dalam menawarkan kerjasama dengan berbagai pihak, baik itu pengusaha lokal, perusahaan nasional, perusahaan swasta, maupun instansi pemerintah. Melalui kolaborasi ini, perusahaan menawarkan berbagai bentuk pekerjaan konstruksi serta penjualan produk sesuai dengan bidang keahliannya. Sebagai perusahaan yang telah berdiri selama lebih dari satu dekade, PT. Cindo Abadi Perkasa telah membangun reputasi sebagai

penyedia solusi konstruksi yang handal. Salah satu kontribusi signifikan perusahaan ini adalah penyediaan kebutuhan bahan konstruksi, seperti beton siap pakai (ready mix) dan aspal (hotmix), yang digunakan dalam pembangunan gedung dan jalan. Dengan pengalaman ini, PT. Cindo Abadi Perkasa berharap hal ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk memberikan kepercayaan dan mengadakan kerjasama pekerjaan atau pembelian produk dengan perusahaan.

Peningkatan kinerja yang berkelanjutan adalah usaha PT.Cindo Abadi Perkasa untuk selalu memberikan kepuasan kepada stakeholder rekanan dan konsumen, dinyatakan dalam kebijakan mutu perusahaan yang terintegrasi dalam Sistem manajemen mutu ISO 9001:2015, Sistem manajemen K3/OH&S ISO 45001:2018 dan Sistem manajemen lingkungan ISO 14001:2015, serta pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik secara menyeluruh. Dengan tema profesionalitas, solutif, inovatif, harmonis, dilandasi cara kerja cerdas dan kerja keras yang berwawasan global PT. Cindo Abadi Perkasa akan ikut serta berperan aktif dalam bidang pembangunan.

4.1.2. Visi Dan Misi PT. Cindo Abadi Perkasa

4.1.2.1. Visi

PT. Cindo Abadi Perkasa berusaha menjadi perusahaan mitra yang handal dan terpercaya bagi para partner bisnis dalam pekerjaan konstruksi dan penjualan produk. Dengan senantiasa mengedepankan kualitas kerja karena didukung tenaga ahli dibidangnya dan menjaga kualitas mutu produk dengan selalu menggunakan material yang berkualitas, serta selalu mengikuti dan menerapkan teknologi terkini demi terjaganya hasil kerja dan kualitas produksi.

4.1.2.2. Misi

1. Menjalinkan kerjasama yang baik, solid, dan seluas-luasnya dengan klien dan partner bisnis
2. Memberikan pelayanan terbaik bagi klien, pelanggan dan partner bisnis dalam melaksanakan pekerjaan maupun menjual produk yang diproduksi
3. Menghasilkan pekerjaan dan produk yang berkualitas demi memberikan kepuasan pada klien, pelanggan dan partner bisnis
4. Selalu menjaga mutu dan meningkatkan kualitas cara kerja dan hasil kerja serta meningkatkan kualitas produk yang diproduksi.

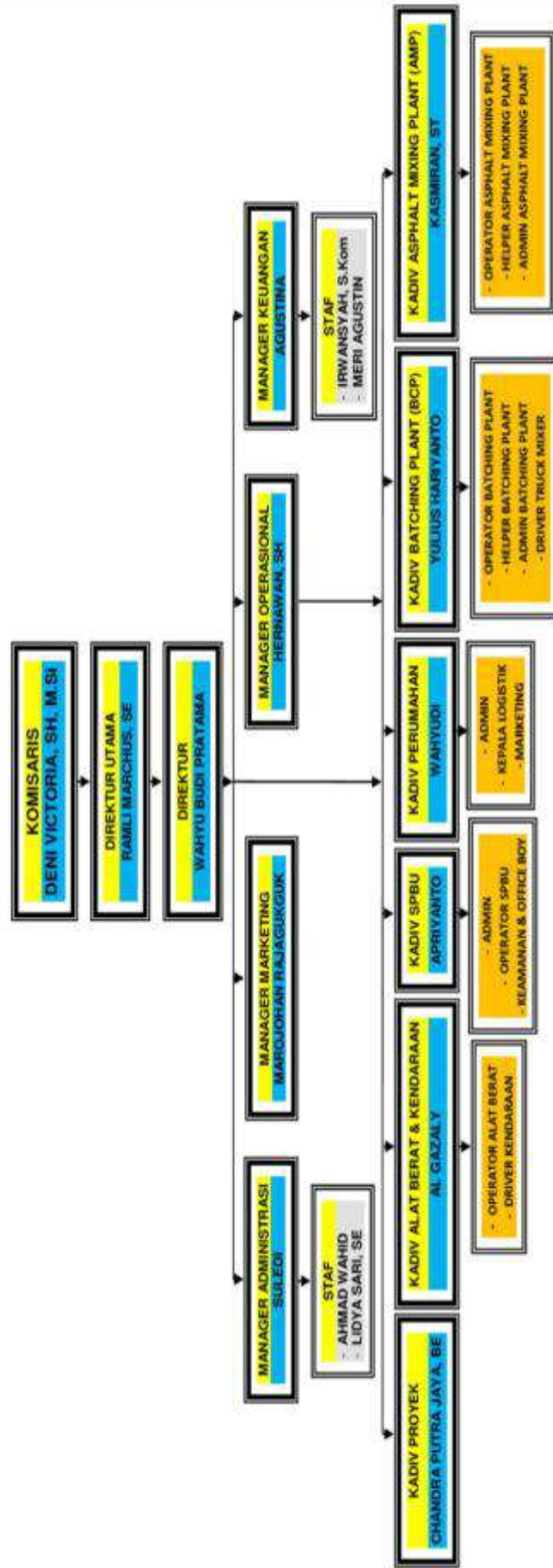
4.1.3. Struktur Organisasi

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan sangat diperlukan organisasi yang baik untuk mendapatkan suatu gambaran rencana tentang kelompok yang dapat kerja sama dengan bagian tugas tanggung jawab, dan wewenang yang jelas. Struktur organisasi merupakan kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peran masing-masing dalam suatu jabatan. Selain itu struktur organisasi merupakan alat vital bagi perusahaan atau suatu lembaga dalam menjalankan aktivitas yang dapat dilihat sejauh mana tingkat tanggung jawab dari setiap bagian atau personil menurut tugasnya masing-masing guna pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan dibentuknya organisasi adalah untuk membantu menciptakan lingkungan yang memungkinkan orang-orang berprestasi. Dalam penyusunan struktur organisasi harusnya fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian

dengan keadaan perusahaan. Struktur yang disusun juga harus menunjukkan wewenang dan tanggung jawab yang jelas.

STRUKTUR KEPENGURUSAN



Sumber : PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih 2025

4.1.4. Job Description

Deskripsi tugas (*job description*) adalah suatu riancian yang mewujudkan posisi dan tugas yang harus dilakukan. Adapun *job description* dari struktur organisasi pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih adalah sebagai berikut:

1. Komisaris

Komisaris adalah pemegang jabatan pengawas dalam perusahaan yang memastikan perusahaan berjalan sesuai dengan visi, misi, dan hukum. Tugas dan wewenang komisaris pada PT. Cindo Abadi Perkasa yaitu sebagai berikut:

- Mengawasi kebijakan manajemen.
- Memberikan saran strategis kepada direksi.
- Menyetujui rencana kerja tahunan.
- Memastikan tata kelola perusahaan

2. Direktur Utama

Pemimpin tertinggi dalam struktur manajemen yang bertanggung jawab atas keseluruhan operasional perusahaan. Berikut tugas dan wewenang direktur utama pada PT. Cindo Abadi Perkasa:

- Menentukan arah strategis perusahaan.
- Mengambil keputusan utama perusahaan.
- Memimpin rapat direksi.
- Mewakili perusahaan dalam hubungan eksternal.

3. Direktur

Eksekutif tingkat tinggi yang memimpin divisi tertentu atau aspek spesifik perusahaan. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- Mengelola divisi tertentu.
- Membantu Direktur Utama dalam pengambilan keputusan.
- Menyusun kebijakan operasional.
- Memastikan pencapaian target divisi.

4. Manager Administrasi

Manager administrasi adalah pengelola kegiatan administratif perusahaan untuk mendukung kelancaran operasional. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- Mengelola dokumen perusahaan.
- Memastikan kepatuhan administratif.
- Menyusun laporan administrasi.
- Memelihara data perusahaan.

5. Manager Marketing

Manager marketing adalah pengelola aktivitas pemasaran untuk meningkatkan penjualan dan membangun citra perusahaan. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- Menyusun rencana pemasaran.
- Memperluas jaringan pelanggan.
- Mengelola promosi dan branding.
- Menganalisis tren pasar.

6. Manager Oprasional

Manager operasional adalah pengelola kegiatan operasional untuk memastikan proses produksi dan layanan berjalan optimal. Tugas dan wewenenganya adalah sebagai berikut:

- Mengawasi proses operasional.
- Meningkatkan efisiensi kerja.
- Menyusun jadwal operasional.
- Memecahkan masalah operasional.

7. Manager Keuangan

Manager keuangan adalah pengelola sumber daya keuangan perusahaan untuk memastikan keberlanjutan bisnis. Tugas dan wewenenganya adalah sebagai berikut:

- Menyusun laporan keuangan.
- Mengelola anggaran dan pengeluaran.
- Memastikan kesehatan finansial perusahaan.
- Menyusun strategi investasi.

8. Kepala Divisi Proyek

Kepala divisi proyek adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pengendalian proyek. Tugas dan wewenenganya adalah sebagai berikut:

- Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan proyek.
- Menyusun anggaran proyek.
- Menyelesaikan proyek tepat waktu.

- Memastikan kualitas hasil proyek.

9. Kepala Divisi Alat Berat Dan Kendaraan

Kepala divisi alat berat dan kendaraan adalah pengelola peralatan operasional yang digunakan untuk mendukung kegiatan perusahaan. Tugas dan wewenenganya adalah sebagai berikut:

- Mengelola jadwal penggunaan alat berat.
- Mengawasi perawatan alat berat dan kendaraan.
- Menjamin ketersediaan peralatan.
- Mengoptimalkan efisiensi alat berat.

10. Kepala Divisi SPBU

Kepala divisi SPBU adalah penanggung jawab operasional Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Tugas dan wewenenganya adalah sebagai berikut:

- Mengelola operasional SPBU.
- Mengawasi stok bahan bakar.
- Memastikan pelayanan pelanggan optimal.
- Mengatur keuangan SPBU.

11. Kepala Divisi Perumahan

Kepala divisi perumahan adalah pengelola proyek pengembangan perumahan yang dijalankan perusahaan. Tugas dan wewenenganya adalah sebagai berikut:

- Merancang pengembangan perumahan.
- Mengawasi pembangunan perumahan.
- Menjaga hubungan dengan pelanggan.

- Memastikan kualitas proyek perumahan.

12. Kepala Divisi Batching Plant (BCP)

Kepala divisi batching plant adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas proses produksi beton siap pakai (ready-mix). Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- Mengelola proses produksi beton.
- Memastikan kualitas beton sesuai standar.
- Mengawasi peralatan batching plant.
- Memastikan pengiriman tepat waktu.

13. Kepala Divisi Asphalt Mixing Plant (AMP)

Kepala divisi asphalt mixing plant adalah pengelola produksi aspal untuk kebutuhan proyek konstruksi. Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- Mengelola operasional AMP.
- Memastikan kualitas aspal sesuai spesifikasi.
- Mengawasi perawatan peralatan AMP.
- Menyediakan aspal sesuai kebutuhan proyek

4.2. Analisis Deskripsi berdasarkan persentase

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 51 responden yang berhubungan dengan tiap-tiap variabel yang di teliti. Berikut ini akan dideskripsikan identitas responden meliputi jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan dan jenis pekerjaan. Pengungkapan identitas responden semata dimaksud untuk menggambarkan berbagai karakteristik responden yang ada setempat terjaring dalam penelitian ini.

42.1 Persentase responden berdasarkan usia

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<21 tahun	0	0%
2	21 – 30 tahun	20	39,2%
3.	31- 40 tahun	23	45,1%
4	>50	8	15,7%
Total		51	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan usia karyawan dibagi menjadi empat yaitu usia kurang dari 21 tahun, 21- 30 tahun, 31- 40 tahun, dan lebih dari 50 tahun. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan yang ber usia dari 31 -40 tahun lebih dominan dibandingkan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun. Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden yang berusia 31- 40 tahun sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase 45,1% dan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 15,7% di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.2.2 Persentase responden berdasarkan status kepegawaian

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan

perempuan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pegawai Tetap	51	100%
2	Pegawai tidak tetap	0	0%
Total		51	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan status kepegawaian , karyawan dibagi menjadi dua yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai tetap lebih dominan dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden pegawai tetap sebanyak 51 orang dengan tingkat persentase 100% dan responden pegawai tidak tetap sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0% di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.2.3 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	44	86%
2	Perempuan	7	14%
Total		51	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan perempuan. Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 44 orang dengan tingkat persentase 86% dan responden perempuan sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 14% di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

4.2.4 Persentase responden berdasarkan Lama Bekerja

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi berdasarkan lama bekerja pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Besarnya tingkat proporsi berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.4**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	17	33,33%
2	5 - 10 Tahun	28	54,90%
3	> 10 Tahun	6	11,76%
Total		51	100%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas dengan masa lama bekerja karyawan dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu dari < 5 tahun, 5- 10 tahun, dan > 10 tahun. Dari data di atas dapat dilihat bahwa masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 33,33%, sedangkan karyawan dengan masa kerja 5- 10 tahun sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 54,90%, dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 11,76%. Dari data ini, maka mayoritas karyawan memiliki masa kerja 5-10 tahun lebih banyak yaitu 28 orang, sedangkan karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun jumlahnya lebih sedikit yaitu ada 6 orang.

4.2.5 Persentase responden berdasarkan pendidikan

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia responden pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	39	76,47%
2	D3	4	7,84%
3	S1	8	15,69%
Total		51	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terkecil adalah D3 yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase (7,84%), S1 sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase (15,69%), SMK dan SMA sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase (76,47%).

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 4,24% dari 10 item pernyataan. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan ke-6 yaitu “Saya merasa insentif di perusahaan sudah cukup menarik dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja”, dengan nilai rata-rata sebesar 4,06% ,Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan ke-8 yaitu “ Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai target kinerja”, dengan nilai rata-rata sebesar 4,47%. Maka disarankan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan insentifnya agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

4.3.2. Variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 51 responden terhadap variabel pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka diberikan 10 pernyataan bagaimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) n= 51

Kinerja Karyawan (Y)	Frekuensi										Total		Rata-Rata Y
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	15	75	27	108	9	27	0	0	0	0	51	210	4,12
Pernyataan 2	16	80	21	84	14	42	0	0	0	0	51	206	4,04
Pernyataan 3	12	60	23	92	15	45	1	2	0	0	51	199	3,90
Pernyataan 4	15	75	29	116	7	21	0	0	0	0	51	212	4,16
Pernyataan 5	21	105	22	88	8	24	0	0	0	0	51	217	4,25

Pernyataan 6	18	90	30	120	3	9	0	0	0	0	51	219	4,29
Pernyataan 7	22	110	19	76	10	30	0	0	0	0	51	216	4,24
Pernyataan 8	26	130	17	68	7	21	1	2	0	0	51	221	4,33
Pernyataan 9	15	75	27	108	7	21	2	4	0	0	51	208	4,08
Pernyataan 10	29	145	11	44	11	33	0	0	0	0	51	222	4,35
Total nilai rata-rata													4,18

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa total nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,18% dari 10 item pernyataan. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan ke-3 yaitu “saya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat ketepatan yang tinggi”, dengan nilai rata-rata sebesar 3,90%. Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan ke-10 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada rekan kerja”, dengan nilai rata-rata sebesar 4,35%.

4.4. Hasil Instrumen Penelitian

4.4.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:121), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner”. Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 26.0.

Hasil perhitungan r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid. Uji validitas bisa dilihat dengan rumus ($df = n - 2$), dimana N adalah besarnya sampel berjumlah 51, maka $DF = 51 - 2 = 49$ dengan tingkat signifikan untuk uji satu arah yang bernilai 0,05 yaitu 0,2329.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0.719	0,232	Valid
X.2	0.625	0,232	Valid
X.3	0.603	0,232	Valid
X.4	0.579	0,232	Valid
X.5	0.681	0,232	Valid
X.6	0.663	0,232	Valid
X.7	0.481	0,232	Valid
X.8	0.566	0,232	Valid
X.9	0.633	0,232	Valid
X.10	0.612	0,232	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,703	0,232	Valid
Y.2	0.621	0,232	Valid
Y.3	0,794	0,232	Valid
Y.4	0,638	0,232	Valid
Y.5	0,569	0,232	Valid
Y.6	0,649	0,232	Valid
Y.7	0,760	0,232	Valid
Y.8	0,714	0,232	Valid
Y.9	0,646	0,232	Valid
Y.10	0,782	0,232	Valid

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel konpensasi dan kinerja karyawan memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,232.

4.4.2. Uji Reabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu dan suatu variabel dikatakan reliabel/konsisten apabila $\alpha > r_{tabel}$. Menurut Sahir (2022: 33),” reliabilitas merupakan menguji kekonsistenan jawaban responden. Realibitas dinyatakan dalam bentuk angka biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi

koefisien maka reliabilitas akan semakin tinggi”. Pada penelitian ini uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode *Cronbach’s Alpha* dengan ketentuan apabila nilai *Cronbach’s Alpha* berada diatas $> 0,6$ dapat dikatakan reliabilitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

Kompensasi (X)			
JUMLAH PERNYATAAN	CRONBACH’S ALPHA	SYARAT	KETERANGAN
10	0,818	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
JUMLAH PERNYATAAN	CRONBACH’S ALPHA	SYARAT	KETERANGAN
10	0,876	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) mempunyai nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,818, dan kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,876. Jadi dapat disimpulkan konsep pengukuran variabel dari kuisioner adalah reliabel (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:161),” terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik”. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-smornov* dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal yang terlihat pada tabel hasil berikut yang sudah peneliti lakukan pada program SPSS versi 26.

Tabel 4.12

Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		51
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.82482319
	<i>Absolute</i>	.103

<i>Most Extreme</i>	<i>Positive</i>	.069
<i>Differences</i>	<i>Negative</i>	-.103
<i>Test Statistic</i>		.103
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

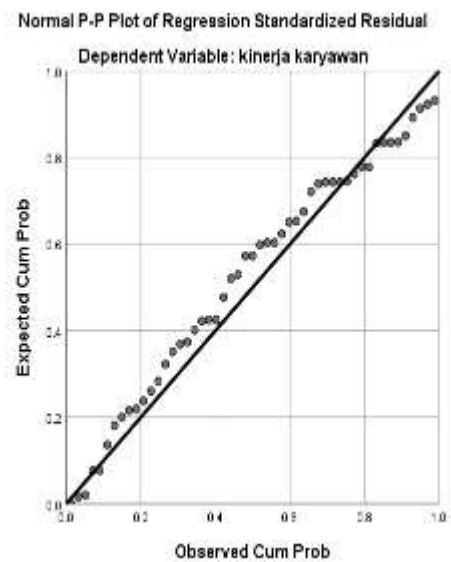
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.12, Hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,103 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diatas 0,05 dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normal P-Plot



Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26 (2025)

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot diatas dapat dilihat bahwa gambar tersebut, menunjukkan bahwa sebaran data dalam penelitian ini mengikuti arah garis dan distribusi mendekati normal, hal ini dikarenakan data yang sesungguhnya memusat mendekati garis diagonal. Artinya dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini memiliki penyebaran dan pendistribusian normalitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

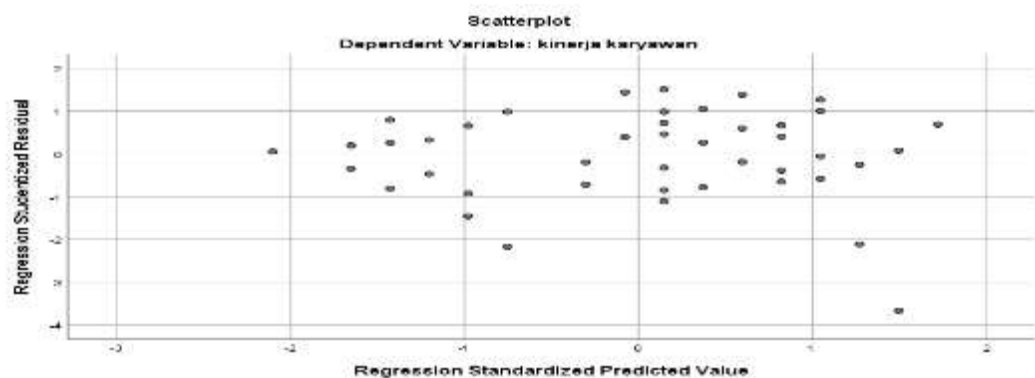
Menurut Ghozali (2018:137),” heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian-variabel pada model regresi yang tidak sama”. Apabila terjadi sebaliknya variabel-variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heterodekedastitas dapat menggunakan metode analisis grafik.” Metode grafik ini dilakukan dengan

melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2018:188)”. Dasar analisis metode ini yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel scatterplot, berikut dapat dilihat pada gambar di bawah merupakan hasil dari scatterplot yang penulis dapat dalam melakukan tes di SPSS Versi 26.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 ada Y, sehingga dapat dikatakan Uji Heterokendastisitas.

4.5.3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107),” uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi”. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2018:108),” *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya”. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui semua nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* diatas 0,10 berarti tidak terjadi Multikoloniearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji Multikoloniearitas terpenuhi.

4.5.4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sahir (2021:52) regresi sederhana adalah metode analisis yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi (X). Berikut rumus dari regresi linear sederhana:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan:

X = Kompensasi

$\hat{Y}$ = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = eror

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.257	5.230	
	kompensasi	.744	.123	.654
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Data hasil perhitungan adalah:

Konstanta = 10,257

b = 0,744(X)

e = eror

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan kompensasi dan kinerja karyawan dapat disusun dalam suatu medel sebagai berikut;

$$\hat{Y} = 10,257 + 0,744x + e$$

Dari output didapatkan model persamaan regresi:

- a. Konstanta sebesar 10,257 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y adalah 10,257.
- b. b_1 = Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,744, jika nilai kompensasi dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,744 satuan.

4.6. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022: 52), “Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis untuk variabel bebas, yaitu Kompensasi (X) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan (Y).

4.6.1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018:101) uji parsial digunakan untuk mengetahui dampak dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu:

- a. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$ atau jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

- b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

Untuk mengetahui seberapa besar t Tabel yang akan dibandingkan dengan t hitung maka dapat menggunakan rumus berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Rumus } t_{\text{tabel}} &= t(a/2 : n - k - 1) \\ &= (0,05 / 2 ; 51 - 1 - 1) \\ &= (0,025 ; 49) \\ &= 2,00958 \end{aligned}$$

Tabel 4.15

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.961	.056
	kompensasi	6.057	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

1. H_a : Terdapat dampak kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
Variabel kompensasi (X) berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan.
Berdasarkan tabel 4:15 diatas menunjukkan hasil uji parsial (uji t) dengan nilai signifikan yang diperoleh kompensasi adalah sebesar 0,000 maka nilai signifikan dari kompensasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,057 > t_{\text{tabel}} 2,00958$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti, kompensasi berdampak tapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2021:54), “Koefisien Determinasi (R^2) pada prinsipnya melihat besar berdampak variabel bebas terhadap variabel terikat”. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil dampak semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar dampak semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

Tabel 4.16

Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
<i>1</i>	.654 ^a	.428	.417	3.864	1.730
<i>a. Predictors: (Constant), kompensasi</i>					
<i>b. Dependent Variable: kinerja karyawan</i>					

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Adapun data hasil R^2 adalah :

$$KP = 0,428 \times 100\% = 42,8\%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi

$$R^2 = 0,428$$

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diketahui *R Square* sebesar 0,428 atau (42,8%) hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja Karyawan karena mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan yaitu $KP = R^2 \times 100\% = 0,428 \times 100\% = 42,8\%$, Besarnya koefisien determinasi berkisar antar angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi melebihi angka 0, maka semakin besar dampak variabel indeviden. Hasil uji adjust R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 42,8%.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa nilai koefisien regresi variabel Kompensasi 6,057 bernilai positif sebesar 6,057 artinya variabel kompensasi berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, kompensasi dapat diartikan sebagai kemampuan dari perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab dalam menunjang SOP yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan nilai adjusted R^2 sebesar 0,428 atau 42,8% yang berhasil menunjukan bahwa sebesar 42,8% dampak dari kompensasi, sedangkan 57,2% dampak dari faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kompensasi memiliki sifat yang berhubungan dengan sikap profesional karyawan yang dimana menjadi salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi kebutuhan mereka. Hal ini terlihat dari hasil Uji Regresi Linier Sederhana dengan bantuan program SPSS 26, uji regresi linier sederhana diperoleh model persamaan $Y = 10,257 + 0,744 X$, jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu sebelumnya yang menemukan bahwa kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian dan pembahasan mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Variabel Kompensasi (X) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Hal ini terlihat dari hasil Uji t (Uji Parsial) yang menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh tingkat pendidikan sebesar 0,000 maka nilai signifikan dari kompensasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan nilai kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,057 > t_{tabel} 2,00958$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan kompensasi juga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian dan pengamatan mengenai Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran dengan harapan dapat menjadi acuan dalam mewujudkan suatu kinerja karyawan yang lebih baik lagi, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga sebaiknya pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, atau insentif harus lebih ditingkatkan

lagi karena jika semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, namun jika kompensasi yang diterima karyawan semakin kecil akan membuat kinerja karyawan semakin rendah.

2. Bagi Karyawan

Untuk karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, dan dapat lebih memperhatikan prestasi kerja masing-masing dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitasnya, serta sikap dalam bekerja, untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan bisa memberikan kompensasi yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin berdampak terhadap kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja atau budaya organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Melakukan metode penelitian yang lebih luas, misalnya dengan pendekatan kualitatif atau campuran, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Disarankan untuk penelitian berikutnya dapat dilakukan di perusahaan lain agar dapat mengetahui apakah hasil penelitian ini berlaku secara umum atau hanya spesifik untuk PT. Cindo Abadi Perkasa

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Afifah, dan sri Lestari. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardena Artha Mulia. *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Alma. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Amalia Devina. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Bolung., dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Ariwibowo Handy,S.T.,M.M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Perpustakaan Nasional*.
- Machali Imam,M.Pd. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. *Fakultas Ilmu Tabiyah dan Keguruan Tinggi Universitas Islam Negeri*.
- Edison. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Ervina, Ferdinand, dan Meltiana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Jurnal*.
- Guritno dan Nurmiyati. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Havid Mohammad dan Mahendro Summardjo. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Produksi PT. TFG Traveling Asia. *Journal of Young Entrepreneurs*.
- Hermawan Iwan., dkk. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*.

- Indrasari. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Produksi PT. TFG Traveling Asia. *Journal of Young Entrepreneurs*.
- Mamik. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardena Artha Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Marisa. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Masyithah. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Nuridin dan Juliani. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Cendakia Mandir Group Nagari Kota Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Setiani Yeni, dan Wenny Desty Febrian. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akutansi*.
- Supriyanto. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Syafridah Hafni Sahir. (2021). Metodologi Penelitian. *Penerbit KBM Indonesia Anggota IKAPI*
- Wicaksono. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Yuliani Irma,SE.,M.Si. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT. Raja Grafindo Persada Depok*.
- Zainal. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*

*Lampiran data kusioner***Data Kusioner****A. Karakteristik reponden**

Berilah tanda silang (x) pada salah satu pilihan dibawah ini sesuai dengan keadaan anda:

1. Usia anda saat ini :
 - a. Kurang dari 21 tahun
 - b. 21- 30 tahun
 - c. 31 – 40 tahun
 - d. Lebih dari 50 tahun
2. Status kepegawaian :
 - a. Pegawai tetap
 - b. Pegawai tidak tetap
3. Jenis kelamin anda :
 - a. Laki – laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan anda :
 - a. <SMA / SMK
 - b. SMA / SMK
 - c. Diploma
 - d. S1
 - e. >S2
5. Lama bekerja di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih :
 - a. <1 tahun
 - b. 2 – 3 tahun
 - c. 4 – 5 tahun
 - d. 6 – 10 tahun
 - e. > 10 tahun

Petunjuk Pengisian Kusioner

Silahkan berikan penilaian anda pada soal pernyataan yang ada dengan nilai dibawah ini :

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Kompensasi (X)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai					
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3.	Saya merasa bonus yang diterima sudah sesuai dengan pencapaian target kerja					
4.	Saya merasa pemberian bonus di perusahaan ini dapat meningkatkan motivasi kerja					
5.	Saya merasa puas dengan sistem insentif yang diterapkan dalam perusahaan					
6.	Saya merasa insentif di perusahaan sudah cukup menarik dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja					
7.	Penghargaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan					
8	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai target kinerja					
9.	Saya merasa kinerja saya dihargai oleh atasan dan rekan kerja saya					
10.	Saya merasa perusahaan memberikan apresiasi yang sesuai terhadap pencapaian kinerja					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditargetkan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan					
2.	Dalam setiap periode saya berusaha untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan					
3.	Saya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat ketepatan yang tinggi					
4.	Saya memastikan setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan saya tepat waktu					
6.	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa menunda – nunda pekerjaan					
7.	Saya berusaha menggunakan sumber daya secara efisien					
8.	Saya selalu mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya secara optimal					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada rekan kerja saya					
10.	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi					

Lampiran data tabulasi

Data Tabulasi Kompensasi

KOMPENSASI											
Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Jumlah
Responden 1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
Responden 2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
Responden 3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	43
Responden 4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
Responden 5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	43
Responden 6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
Responden 7	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	45
Responden 8	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	42
Responden 9	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	41
Responden 10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
Responden 11	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45
Responden 12	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	43
Responden 13	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	43
Responden 14	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	39
Responden 15	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
Responden 17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	46
Responden 18	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	43
Responden 19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 21	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
Responden 22	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	36
Responden 23	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
Responden 24	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	38
Responden 25	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
Responden 26	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	35
Responden 27	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	36
Responden 28	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	42
Responden 29	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	36

Responden 30	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	45
Responden 31	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
Responden 33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 34	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	35
Responden 35	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	38
Responden 36	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
Responden 37	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
Responden 38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
Responden 39	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
Responden 40	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	45
Responden 41	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	47
Responden 42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
Responden 43	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	38
Responden 44	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	43
Responden 45	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
Responden 46	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	35
Responden 47	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	39
Responden 48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
Responden 49	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	44
Responden 50	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
Responden 51	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44

Data Tabulasi Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN											
Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLAH
Responden 1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	33
Responden 2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35
Responden 3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	41
Responden 4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	44
Responden 5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	45
Responden 6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
Responden 7	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	43
Responden 8	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
Responden 9	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	38
Responden 10	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	38
Responden 11	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	43
Responden 12	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 13	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
Responden 14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
Responden 15	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
Responden 16	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
Responden 17	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	43
Responden 18	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	39
Responden 19	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 21	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	44
Responden 22	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
Responden 23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
Responden 24	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	35
Responden 25	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
Responden 26	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	37
Responden 27	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	38
Responden 28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
Responden 29	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34
Responden 30	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46

Responden 31		3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	42
Responden 32		4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	39
Responden 33		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 34		4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	35
Responden 35		4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
Responden 36		4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
Responden 37		4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
Responden 38		4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
Responden 39		5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
Responden 40		5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
Responden 41		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Responden 42		4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	38
Responden 43		4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41
Responden 44		5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
Responden 45		5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
Responden 46		4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
Responden 47		4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	31
Responden 48		3	4	3	4	5	3	4	2	2	3	33
Responden 49		5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
Responden 50		5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
Responden 51		4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40

[illegible]

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.008	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y_04	Pearson Correlation	.458**	.429**	.429**	1	.215	.412**	.371**	.366**	.297*	.499**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002		.130	.003	.007	.008	.034	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y_05	Pearson Correlation	.346*	.306*	.367**	.215	1	.299*	.509**	.270	.253	.354*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.013	.029	.008	.130		.033	.000	.055	.074	.011	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y_06	Pearson Correlation	.521**	.378**	.465**	.412**	.299*	1	.340*	.395**	.353*	.453**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.003	.033		.015	.004	.011	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y_07	Pearson Correlation	.483**	.458**	.576**	.371**	.509**	.340*	1	.397**	.478**	.567**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.007	.000	.015		.004	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y_08	Pearson Correlation	.518**	.272	.474**	.366**	.270	.395**	.397**	1	.612**	.554**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.000	.008	.055	.004	.004		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y_09	Pearson Correlation	.210	.196	.478**	.297*	.253	.353*	.478**	.612**	1	.493**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.139	.168	.000	.034	.074	.011	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
y_10	Pearson Correlation	.460**	.293*	.648**	.499**	.354*	.453**	.567**	.554**	.493**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001	.037	.000	.000	.011	.001	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
total	Pearson Correlation	.703**	.621**	.794**	.638**	.569**	.649**	.760**	.714**	.646**	.782**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

Kompensasi (X)			
JUMLAH PERNYATAAN	CRONBACH'S ALPHA	SYARAT	KETERANGAN
10	0,818	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

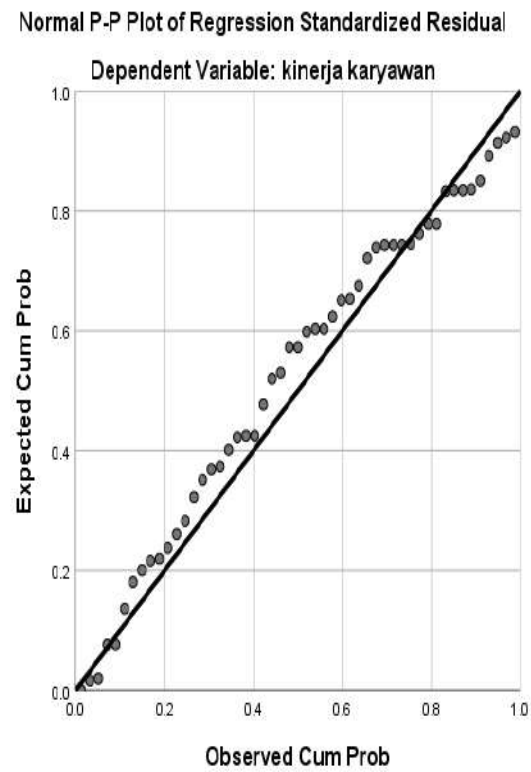
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
JUMLAH PERNYATAAN	CRONBACH'S ALPHA	SYARAT	KETERANGAN
10	0,876	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26 (2025)

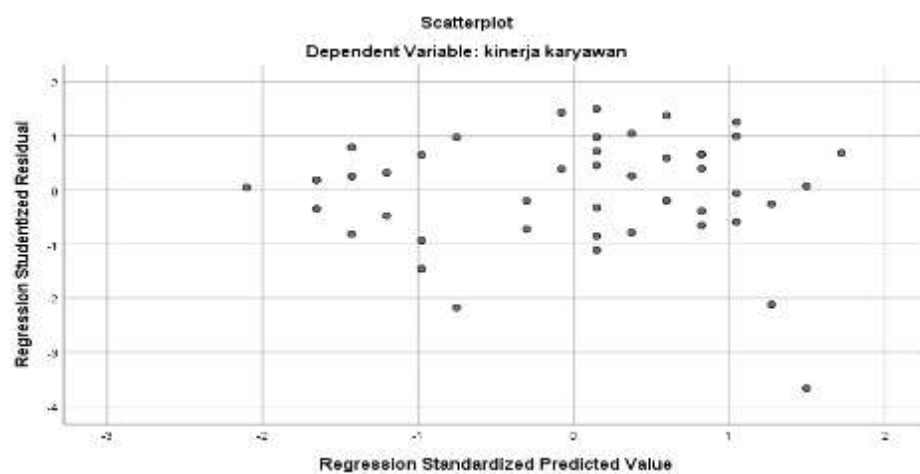
Lampiran hasil uji normal dan Heteroskedastisitas

Hasil Uji Normal P-Plot



Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26 (2025)

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26 (2025)

Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.257	5.230	
	kompensasi	.744	.123	.654
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26 (2025)

Lampiran hipotesis dan determinasi

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.961	.056
	kompensasi	6.057	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26 (2025)

Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.417	3.864	1.730
a. Predictors: (Constant), kompensasi					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26 (2025)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ayu Aprilinda
NIM : 2021110002
JUDUL SKRIPSI : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/2025 3	BAB I & II	perbaiki formatnya penulisan pengantar di		
19/2025 3	BAB I & II	ACC.		
20/2025 3	BAB II	revisi 100% tanggapan responden. (1) Perguruan Tinggi Uti Validasi di Kampus (2) Sistem atau cara penulisan		
21/2025 3	BAB II	ACC		
21/2025 3	BAB II	revisi kesimpulan dan cara latihan di penulisan materi		
18/4 2025	BAB II	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.I.P., M.M.
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E., M.Si
NIDN.020309870

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ayu Aprilinda
NIM : 2021110002
JUDUL SKRIPSI : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
30/10/2021 M	kelengkapan	ada harus ada skripsi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E., M.Si

NIDN.020309870



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ayu Aprilinda
NIM : 2021110002
JUDUL SKRIPSI : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Di PT. Cindo Abadi Perkasa kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap, S.E.I, M.H.I.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/2024 10	Bab I	- Periksa penulisan pedoman skripsi. - Perhatikan penulisan paragraf - Periksa pedoman penulisan paragraf		
15/2024 10	Bab I	- Perbaiki halaman kutipan Jurnal. - Buat Paragraf otomatis - Perbaiki Spasi, Profil Perusahaan Pindahkan ke Bab lain. - Huruf kapital		
16/2024 10	Bab I	Acc.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN. 02202057601

Dosen Pembimbing II

ZAKARIA HARAHAP, S.E.I, M.H.I.
NIDN. 0220107905

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ayu Aprilinda
NIM : 2021110002
JUDUL SKRIPSI : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Cindo
Alkadi Pertasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
25/2024 16	Bab II	- Perbaikan Penulisan Huruf - Perhatikan Penulisan kata kelimatan - Perhatikan Referensi		
29/2024 10	Bab II	- kutipan di kenari - Pragraf diperhatikan dan cet spasi - Perbaikan Penulisan Huruf		
30/2024 10	Bab II	Ace.		
6/2024 11	Bab II	perbaiki penulisan dan penomoran hal. perbaiki penulisan tabel. kata kelimatan, kata kelimatan		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

ZAKARIA, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NIDN0220107905

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ayu Aprilinda
NIM : 2021110002
JUDUL SKRIPSI : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Cindo
Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6/10/2021	Bab III	Acc.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.H., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NIDN0220107905

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ayu Aprilinda
NIM : 2021110002
JUDUL SKRIPSI : Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/2015	Bab IV	- Menilai kelemahan penelitian Tabel, penulisan sumber refrensi: huruf capital		
18/2015	Bab IV	ACC		
9/2/2015	Bab IV	p. hasil penulisan huruf capital, tanda koma, spasi		
10/4/2015	Bab V	ACC.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

ZAKARIA HARAHAP, S.E.I., M.H.I

NIDN0220107905

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

LEMBAR REVISI UJIAN KOMPREHENSIF
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 2024 / 2025.

Nama Mahasiswa : AYU APRILINDA
NIM : 2021110002
Program Studi : Manajemen

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Paragraf	4.4.4
2.	Hasil Validitas ?	
3.	Kesimpulan dari analisis ?	
4.		
5.		

Prabumulih, 10-05-2025
Penguji

Ajda R. S.P., M.M.

LEMBAR REVISI UJIAN KOMPREHENSIF
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 2024 / 2025.

Nama Mahasiswa : AYU APRILINDA
NIM : 2021110002
Program Studi : Manajemen

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Temas penulisan	R
2.	Kesimpulan = 1 masalah, 1 kesimpulan	
3.		
4.		
5.		

Prabumulih, 10-05-2025
Penguji

Romli S.P., M.M.

LEMBAR REVISI UJIAN KOMPREHENSIF
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 2024 / 2025

Nama Mahasiswa : Ayu Aprilinda
NIM : 2021110002
Program Studi : MANAJE MEN

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	PERBOKKI' Sistematisa rumus!	
2.	Perbaiki sesuai JADWAL PENYUSUNAN	
3.		
4.		
5.		

Prabumulih, 10-05-2025
Penguji :
SEBRI HESNIO, S.Pd., M.Si

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 2024 / 2025

Nama Mahasiswa : Ayu Aprilinda
NIM : 2021110002
Program Studi : Manajemen

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	MASUKAN titik Pendukung Peta / Kompartemen	
2.	Perbaikan Dimensi / Luas / Volume	
3.	Perbaiki Gambar Uji	
4.	Perbaikan for data ke	
5.		

Prabumulih, 20 11 2024
Penguji :
Tedi Huse

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 2024/2025

Nama Mahasiswa : AYU APRILINDA
NIM : 2021110002
Program Studi : MANAJEMEN

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Tujuan Penelitian	<i>R.</i>
2.	Hipotesis Penelitian	<i>R.</i>
3.	Uji Validitas	<i>R.</i>
4.	Uji Regresi Linier Berganda	<i>R.</i>
5.		

Prabumulih, 21/November 2024
Penguji

Romisa Enduchan S.P. MM

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 20.... / 20....

Nama Mahasiswa : AYU APRILINDA
NIM : 2021110002
Program Studi : manajemen

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Data pelaporan keuangan ? judul	<i>y.</i>
2.	- jenis pelatikan	<i>y.</i>
3.	- Tahun pelatikan	<i>y.</i>
4.	Daftar Pustaka ?	<i>y.</i>
5.	Spss	<i>y.</i>

Prabumulih, 21/November 2024
Penguji

ADABAR S. IP. MM.



PT. CINDO ABADI PERKASA

GENERAL CONTRACTOR AND SUPPLIER

Jl. Lingkar Perum Villa Lingkar Mas Blok B2 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 011/CAP/PBM/1/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ramli Marchus, SE
Jabatan : Direktur
Instansi/Perusahaan : PT. Cindo Abadi Perkasa

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa/i yang beridentitas :

Nama : Ayu Aprilinda
NIM : 2021110002
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Prabumulih (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Cindo Abadi Perkasa selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai Desember 2024 sampai dengan Januari 2025 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul **"DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CINDO ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, Januari 2025

PT. CINDO ABADI PERKASA

RAMLI MARCHUS, SE
Direktur

E-mail : cindoabadigroup@yahoo.co.id



PT. CINDO ABADI PERKASA

GENERAL CONTRACTOR AND SUPPLIER

Jl. Lingkar Perum Villa Lingkar Mas Blok. B2 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih

Nomor : 056 /CAP/PBM/XII/2024
Hal : Izin Pengambilan Data

Kepada Yth,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
Di
Prabumulih

Berdasarkan surat yang kami terima dari Universitas Prabumulih, Nomor : 093/FEB/MNJ/XII/2024 tanggal 6 Desember 2024 tentang permohonan Izin Pengambilan Data untuk keperluan Tugas Akhir Mahasiswa. Adapun Mahasiswa yang akan melaksanakan pengambilan data tersebut yaitu :

No	Nama	NPM / Kelas	Jurusan / Program Studi
1	AYU APRILINDA	2021110002	Manajemen

Dengan ini pimpinan PT. CINDO ABADI PERKASA memberikan izin untuk pengambilan data yang di minta sesuai Jurusan / Program Studi mahasiswa yang bersangkutan tersebut.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Prabumulih, 10 Desember 2024
PT. CINDO ABADI PERKASA


RAMLI MARCHUS, SE
Direktur

E_mail : cindoabadigroup@yahoo.co.id



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

Prabumulih, 06 Desember 2024

Nomor : 093/FEB/MNJ/XII/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan untuk mengambil data dan penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan/Kepala
PT.Cindo Abadi Perkasa
di
Tempat

Berdasarkan Kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini :

Nama	: AYU APRILINDA
NIM	: 2021110002
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan Penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Prodi Manajemen

AMANDIN, S.P., M.M.
NIDN: 0260088802

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

RIWAYAT HIDUP



Ayu Aprilinda adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 18 April 2002, di Desa Sumber Mulya, Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Ali Rahman dan Ibu Yurnaini. Penulis pertama kali masuk pendidika di Taman Kanak-Kanak (TK) PTPN 7 Persero pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2008, pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SD Negeri 13 Lubai dan lulus pada tahun 2015, pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri 5 Prabumulih dan lulus pada tahun 2018. Setelah lulus SMP Negeri 5 Prabumulih, pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke SMA Negeri 7 Prabumulih dan lulus pada tahun 2021, pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen dan lulus pada tahun 2025. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “ **Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih**”.