



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Foaming Service Pada PT. Timas Suplindo Duri

Annisa Rahma Yuli

*Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Islam Riau, Jl. Kaharuddin Nasution No. 13 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Indonesia 90221*

Email: annisarahmayuli@student.uir.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan tim foaming service pada PT. Timas Supindo Km 9, Duri Dumai desa Airkulim kecamatan Bathin Solapan, Kabupaten Bengkalis Riau. Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk metode pengambilan sampel secara proportionate stratified random sampling dengan mengambil sampel sebanyak 54 orang dengan teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan metode wawancara, penyebaran angket (kuesioner), observasi dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS 25 adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan R Square diperoleh sebesar 0,244 atau 24,4% artinya variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan tim foaming service pada PT. Timas Suplindo Duri sebesar 24,4% dan 75,6% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diambil dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja karyawan

THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF FOAMING SERVICE TEAM EMPLOYEES AT PT. TIMAS SUPLINDO DURI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on the performance of employees of the foaming service team at PT Timas Supindo Km 9, Duri Dumai, Airkulim village, Bathin Solapan sub-district, Bengkalis Riau Regency. This type of research uses quantitative methods. For the sampling method proportionate stratified random sampling by taking a sample of 54 people with data collection techniques used by the author is by interview method, questionnaire distribution, observation and documentation. While the data analysis used in this study using SPSS 25 is validity test, reliability test, normality test, simple linear analysis test, t test, and determination coefficient test (R^2). The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on

employee performance. The coefficient of determination shows that R Square is obtained at 0.244 or 24.4%, meaning that the compensation variable affects the performance of the foaming service team employees at PT. Timas Suplindo Duri by 24.4% and 75.6% is influenced by other variables not taken in this study.

Keywords: Compensation, Employee Performan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia didalam menjalankan organisasinya. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghapai perubahan dan memenangkan persaingan. Maka untuk itu sebuah perusahaan memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalan semua rencana yang telah disusun. Beberapa sumber daya yang digunakan seperti modal, metode dan mesin. Namun semua itu tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Kinerja berasal dari kata job performance atau atual performance yang dapat diartikan restasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut mangkunegara (dalam Denal Khaq et al., 2022) kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan fungsinya sesuai dangan tanggung jawab yang telah diberikan. Mengelolaan karyawan memerlukan seni

tertentu, guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Untuk itu dibutuhkan beberapa hal untuk mendukung kinerja karyawan agar mencapai target perusahaan seperti pemberian kompensasi. Menurut Junizar & Miswaruddin (2024) kompensasi adalah sebuah interaksi antara pegawai dan instansi, yang berupa timbal-balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pegawai dan penghargaan dari instansi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang mereka berikan selama periode waktu tertentu.

Bentuk dari pemberian kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung, dimana kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, bonus, insentif, dan komisi) dan kompensasi tidak langsung dapat kita lihat dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pujian, penghargaan diri sendiri, dan pengakuan atas kerja yang akan menjadi motivasi karyawan untuk giat dalam bekerja.

Tabel 1. Daftar Kompensasi Karyawan Tim Foaming Service sesuai jabatan di PT. Timas Suplindo Duri

No.	Jabatan	Gaji Pokok/Bln	Bonus
1.	Super Visor	Rp. 9.200.000	+Rp. 100.000
2.	Operator Foam	Rp. 7.800.000	+Rp. 100.000
3.	Helper	Rp. 7.600.000	+Rp. 100.000
4.	Driver Foam	Rp. 7.800.000	+Rp. 100.000
5.	Swamper	Rp. 7.500.000	+Rp. 100.000
6.	Op Foco	Rp. 7.600.000	+Rp. 100.000
7.	Swamper Foco	Rp. 7.500.000	+Rp. 100.000
8.	Bus Foam	Rp. 7.450.000	+Rp. 100.000
9.	Mekanik	Rp. 7.600.000	+Rp. 100.000
10.	Didpatcher	Rp. 7.500.000	+Rp. 100.000

Tidak hanya gaji bulanan yang di kasih perusahaan PT. Timas Suplindo Duri juga memberikan beberapa tunjangan untuk para karyawan sesuai dengan pertimbangan dan kemampuan perusahaan untuk memberikan komensasi tabahan selain berupa gaji pokok juga memberikan tunjangan dimana telah di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas PP No. 14 Tahun 1993 yang dimana juga mewajibkan penyelenggara kerja untuk memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan bagi para pekerja. Dari survey yang dilakukan pada penelitian ini ditemukan beberapa permasalahan dalam pemberian kompensasi yang dapat dijabarkan peneliti sebagai berikut:

1. Sering terjadinya keterlambatan dalam memberikan gaji karyawan yang mengakibatkan fokus pada perkerjaan menurun.
2. Sulitnya perusahaan memenuhi permintaan barang atau alat untuk memudahkan pekerjaan karyawan tim foaming service sehingga pekerjaan karyawan suka terkendala dan memakan waktu lama untuk dapat selesai.

3. Pemberian kompensasi yang sudah memenuhi standar UMK dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas PP No. 14 Tahun 1993 yang menandakan perusahaan dapat memenuhi kewajiban dalam memberikan kompensasi kepada karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu : Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tim Foaming Service Pada PT. Timas Sumplindo Duri?

Tujuan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tim foaming service pada PT. Timas Suplindo Duri.

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan ebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan masukan bagi pembaca terutama untuk mengembang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang kompensasi dan kinerja karyawan.
- b. Peneliti berharapa dapat memberikan kontribusi ilmiah pada peneliti selanjutnya yang mengkaji tentang kompensasi dan kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan evaluasi dan masukan kepada manajemen PT. Timas Suplindo Duri terhadap pemberian kompensasi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KERANGKA TEORI

Kompensasi

Menurut Rivai Zainal (2014) mendefenisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi juga menjadi biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam sebuah perusahaan bisnis pada abad ke-21 yang juga menjadi alasan utama seseorang mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi dapat diartikan semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Dari beberapa defenisi di atas dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah hak yang harus diberikan kepada karyawan atas tenaga, pikiran serta waktu kepada perusahaan dan perusahaan wajib

memberikan kompensasi berdasarkan kebijakan yang telah ditentukan, karena itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Indikator Kompensasi

Menuru Rivai Zainal (2014) indikator kompensasi yaitu terdiri dari :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau yang bernilai uang. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak melibatkan uang tetapi tetap memberikan kepuasan kepada karyawan dapat dilihat dalam bentuk pujian, peluang promosi, kondusif, dan nyaman bertugas.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut mangkunegara (dalam Denal Khaq et al., 2022) kinerja yaitu pencapaian kinerja seseorang baik secara kuantitas dan kualitas dalam melaksana tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan menurut Jufrizen (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok baik organisasi maupun perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung untuk mencapai sebuah tujuan. Dapat disimpulkan

kinerja adalah pencapaian kerja seseorang atau kelompok, baik dalam organisasi maupun perusahaan, dimana kinerja mencakup beberapa aspek kuantita dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta melibatkan pengukuran, evaluasi, dan pengaruh terhadap pekerjaan terkait atribut, perilaku, dan hasil kerja karyawan.

Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2006:378) indikator kinerja yang umum untuk kebanyakan digunakan dalam perusahaan meliputi elemen berikut :

1. Kuantitas

Mengacu pada kemampuan karyawan dalam menghasilkan hasil kerja sesuai volume yang diharapkan. Kuantitas juga mencerminkan seberapa efektif karyawan dalam mencapai target output yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas

Kualitas yang dimaksud yaitu lebih berfokus pada ketelitian dan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya. Kualitas menilai seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan, dengan perhatian pada keakuratan, kerapian, dan kepatuhan terhadap standar perusahaan.

3. Keandalan

Menggambarkan kemampuan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang tersedia sebaik mungkin. Keandalan ini mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas serta konsistensi dalam performa sehari-hari.

4. Kehadiran

Kehadiran ini mencakup aspek kehadiran fisik karyawan, yaitu masuk kerja setiap hari dan tepat waktu sesuai dengan jadwal. Kehadiran yang konsisten dan sesuai waktu sangat penting dalam menjaga operasional perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama melibatkan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan tim secara efektif. Selain kolaborasi, indikator ini juga mengukur ketelitian dalam melaksanakan tugas bersama, sehingga tujuan bersama tim dapat tercapai dengan baik.

Metode Penelitian

peneliti menggunakan tipe survei deskriptif dengan metode kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui pengaruh antar variable dengan cara mengumpulkan data dan melakukan analisa data serta memperhitungkan angka-angka yang dibuktikan melalui pembuktian statistik untuk menarik kesimpulan dari penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019:13) metode penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu berlandaskan pada data yang konkrit, dimana data penelitian menggunakan angka-angka yang diukur menggunakan statisik sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di lakukan di PT. Timas Suplindo Jl. Raya KM 9. Batang Dui. Kec. Bathin Sholapan, Bengkalis, Duri, Riau. Alasan penelitian memilih lokasi penelitian

berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan seperti bagaimana kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan serta bagaimana persepsi keadilan dalam sistem kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019;126) Populasi ialah Generalisasi berupa objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Sehingga, populasi tidak hanya mencakup orang, tapi dapat berupa objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga dapat mencakup karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut, Menurut Sugiyono (2019) sampel yaitu terdiri dari jumlah dan karakteristik yang terdapat pada populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi dikarenakan dana, tenaga, dan waktu yang terbatas, sehingga peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka sampel yang diambil dari populasi harus representatif.

sehingga pada penelitian ini yang khususnya berfokus pada karyawan Tim Foaming Service yang berjumlah 122 orang, dimana semua populasi memiliki peluang atau kesempatan yang sama sehingga dengan menggunakan rumus slovin untuk menarik sampel yang dapat mewakili sebagai responden dalam memperoleh data penelitian. Jadi, sampel yang digunakan

pada penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 54 orang responden.

Teknik Penarikan Sampel

Penelitian ini peneliti menggunakan teknik penarikan sampel Probability Sampling dengan model proportionate stratified random sampling. Menurut Sugiyono (2019;129) proportionate stratified random sampling yaitu penarikan sampel yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pada penelitian ini PT. Timas Suplindo Duri terdapat 3 siff yaitu terdirid dari Crew A, Crew B, dan Crew C dengan jumlah seluruh karyawan berjumlah 122 orang. Maka jumlah anggota sampel bertingkat dilakukan dengan cara *proportionate random sampling*. Yaitu menggunakan rumus alokasi *proportionate* :

$$ni = \frac{Ni}{N} x n$$

Berikut perhitungan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus alokasi proportionate :

$$a. Crew A = \frac{41}{122} x 54,9 = 18$$

$$b. Crew B = \frac{41}{122} x 54,9 = 18$$

$$c. Crew C = \frac{40}{122} x 54,9 = 18$$

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Skunder

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Observasi
4. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu metode yang berwujudkan kepada riset dengan menggunakan rumus. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tim foaming service pada PT. Timas Suplindo Duri, maka penulis menggunakan analisis yang terdapat dua variabel, yaitu kompensasi (X), kinerja karyawan(Y).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Rekapitulasi distribusi jawaban responden tentang kompensasi pada PT. Timas Suplindo Duri.

No	Indikator	Skor	Kategori
1.	Finansial	920	Sangat Setuju
2.	Non Finansial	921	Sangat Setuju
Jumlah		1.841	Sangat Setuju

Sumber : Data OLahan Peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas,diketahui rekapitulasi responden berdasarkan variabel kompensasi (X), dapat diketahui skor masing-masing indikator yaitu finansial memiliki skor 920 dan indikator non finansial memiliki skor 921. Dari hasil keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa kedua indikator variabel kompensasi berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah skor 1.841.

Tabel 3. Rekapitulasi distribusi jawaban responden pada PT. Timas Suplindo Duri.

No	Indikator	Skor	Kategori
1.	Kuantitas	470	Sangat setuju
2.	Kualitas	471	Sangat setuju
3.	Keandalan	483	Sangat setuju
4.	Kehadiran	466	Sangat setuju
5.	Kepampuan bekerja sama	469	Sangat setuju
Jumlah		2.359	Sangat Setuju

Sumber : Data OLahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas,diketahui rekapitulasi responden berdasarkan variabel kinerja karyawan (Y), dapat diketahui skor masing-masing indikator yaitu kuantitas memiliki skor 470 indikator kualitas memiliki skor 471, indikator keandalan dengan skor 483, indikator kehadiran dengan skor 466 dan indikator kemampuan bekerja sama memiliki skor 469. Dari hasil keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa kedua indikator variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat setuju dengan jumlah skor 2.359.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y).

	Item	r _{hitung}	r _{tabel} (a=0,05)	Keterangan
Kompensasi (X)	X.1	0,579	0,268	Valid
	X.2	0,667	0,268	Valid
	X.3	0,654	0,268	Valid
	X.4	0,610	0,268	Valid
	X.5	0,388	0,268	Valid
	X.6	0,586	0,268	Valid
	X.7	0,654	0,268	Valid
	X.8	0,472	0,268	Valid

	Item	r _{hitung}	r _{tabel} (α=0,05)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X.1	0,362	0,268	Valid
	X.2	0,667	0,268	Valid
	X.3	0,495	0,268	Valid
	X.4	0,576	0,268	Valid
	X.5	0,445	0,268	Valid
	X.6	0,454	0,268	Valid
	X.7	0,514	0,268	Valid
	X.8	0,552	0,268	Valid
	X.9	0,367	0,268	Valid
	X.10	0,375	0,268	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Dari beberapa tabel di atas dapat dilihat hasil pengamatan pada r hitung dengan ketentuan r tabel untuk 54 responden dari 0,05 yaitu 0,268 dengan menggunakan SPSS versi 25.

Uji Reliabilitas

Adapun ketentuan yang dinyatakan reliabelitas adalah melihat jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (batas nilai Cronbach's Alpha) maka instrument pengamatan dinyatakan reliable. Dan jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 (batas nilai Cronbach's Alpha) maka instrument pengamatan di nyatakan tidak reliable.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ketentuan Reliabel	Keterangan
Kompensasi (X)	0,706	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,621	> 0,6	Reliabel

Sumber : data olahan peneliti, 2025

Analisis linear sederhana

Uji analisis linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas Kompensasi (X) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negative. Selain itu nilai variabel apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut adalah tabel uji reabilitas

Tabel 6. Hasil uji linear sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24.335	4.682			5.197	.000
Kompensasi	.560	.137	.494		4.094	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan peneliti, 2025

Berdasarkan output di SPSS diatas, maka dapat diruuskan persamaan regeresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 24,335 + 0,560$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

α = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Arah Regresi

Dari hasil data nilai linear sederhana diatas menunjukkan bahwa :

- a.) Koefisien untuk kompensasi (X) bernilai positif dimana memiliki nilai sebesar 0,560 artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka

kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sebesar 0,560 satuan. Pernyataan ini bernilai positif artinya arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

- b.) Nilai konstanta pada tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 24,335 yang berarti jika kompensasi (variabel X) bernilai konstan atau tetap, maka kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 24,335.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsil (Uji-T)

Pada uji t yaitu menunjukkan seberapa pengaruh dua variabel dalam menerangkan variabel bebas. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dengan $\alpha = 0,01$. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). sebaliknya jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Uji t dilihat dari perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) $H_0 =$ apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel (X) terhadap (Y).
- b) $H_a =$ apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel (X) terhadap (Y).

Berikut hasil SPSS versi 25 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji-T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.335	4.682		5.197	.000
Kompensasi	.560	.137	.494	4.094	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : data olahan peneliti, 2025

Diketahui hasil dari uji-t diatas dapat dilihat nilai (t_{tabel}) dengan sampel (n) = 54, jumlah variabel (k) = 2, taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ tau 0,05, dan degree of freedom (df). Dapat dilihat pada rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 t\text{-tabel} &= t (\alpha/2 : n - k - 1) \\
 &= t (0,05/2 : 54 - 1 - 1) \\
 &= 0,025 : 52 \\
 &= 2,007
 \end{aligned}$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

$\alpha = constant$

jadi kesimpulan dari hasil tabel di atas di peroleh (t_{hitung}) kompensasi (X) sebesar 4.094 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.007 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara keseluruhan mempengaruhi atau berkontribusi terhadap variabel terikat. Untuk mengetahuinya dilakukan uji R^2 sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Kefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.229	2.293

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : data olahan peneliti, 2025

Adapun pedoman untuk mengukur tingkat korelasi yaitu menurut Sugiyono (dalam yahdi ksnadi 2016) mengatakan kriteria koefisien korelasi

yaitu jika interval koefisien sebesar 0,00-0,199 tingkat hubungan sangat rendah, jika 0,20-0,0399 tingkat hubungan rendah, 0,40-0,599 tingkat hubungan sedang, 0,60-0,799 tingkat hubungan kuat, dan 0,80-1,000 tingkat hubungan sangat kuat. Maka dari hasil tabel di atas menunjukkan hasil dari uji determinasi menggunakan SPSS yaitu memperoleh nilai R Square sebesar 0,244 atau 24,4% yang menunjukkan kompensasi secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan rendah, sedangkan sisanya 75,6% diengaruhi oleh variabel lain seperti pengembangan karir, komitmen dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan tim foaming service pada PT. Timas Suplindo

yang berlokasi di Km 9 Kota Duri. Maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel kompensasi dinilai dari dua indikator yang telah peneliti kemukakan dalam kategori baik dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang dilaksanakan di PT. Timas Suplindo Duri sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator Finansial dan Nonfinansial di bagian fasilitas dan kondusif dalam pekerjaan.
2. Pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinilai dari 5 indikator yang telah dikemukakan peneliti dalam kategori baik, dimana kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pad PT. Timas Suplindo Duri memiliki kategori sangat baik sehingga apa bila karyawan semakin berkualitas, bertanggung jawab, dapat hadir tepat waktu dalam bekerja dan sebagainya maka dapat meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja di bidang dan posisinya tersebut.
3. Dari hasil perhitungan kuesioner, koefisien determinasi menunjukkan kemampuan setiap variabel dalam penelitian ini termasuk korelasi yang bagus dan kuat mesiki tidak dominan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena banyak diamati

dalam penelitian pada PT. Timas Suplindo Duri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan, maka diberikan saran yaitu Komensasi yang diberikan PT. Timas Suplindo sudah tergolong baik, namun perlu ditingkatkan lagi terutama dibagian fasilitas dengan meningkatkan alat teknologi dan memberikan kendaraan operasional seperti bus karyawan agar efisien dan efektif sehingga kinerja karyawan dapat meningkat serta peran manager dapat membangun hubungan antar karyawan semakin dekat dengan membuat program apresiasi contoh membuka forum diskusi dan mengadakan persayaan makan bersama jika tim mencapai target sehingga dapat membangun hubungan dan komunikasi yang baik dan suasana kerja bisa lebih kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2001. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Firdaus, V., & Oetarjo. (2022). *Manajemen Kompensasi*. UMSIDA Press.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V ANDI OFFSET.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BUMI ASKARA.
- Jufrizen. (2018). *PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 405–424.
- Junizar, & Miswaruddin, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Aceh Barat. *Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 72–83.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RAJA GRAFINDOPERSADA.
- Khaeruman, & Dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA.RIZKY.
- Mathis, L., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Rivai Zainal, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Safrawali, & Siregar, B. (2022). Penerapan Administrasi Bisnis dan Administrasi Perkantoran Modern di Kota Medan Application. 2(2), 364–375.
- Siagian, S. (2018). *FILSAFAT ADMINISTRASI*. PT BUMI ASKARA.
- Slamet Riyadi. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.13.No 1, 40–45. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2
- Suryani, N., & Jhon. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NILACAKRA.
- Sutha, D. W. (2018). *Administrasi Perkantoran*. Indomedia Pustaka.
- Yahdi Kusnadi & Mutoharoh (2016). Pengaruh Keterimaan Aplikasi Pendaftaran Online Terhadap Jumlah Pendaftaran Di Sekolah Dasar Negeri Jakarta. *Paradigma*, Vol XVIII. No.2.
- Kartejo. (2020). Selain gaji, tahukah kamu bahwa karyawan juga punya hak-hak yang

bisa diperoleh dari perusahaan tempatnya

bekerja?. <https://www.allianz.co.id>

[/explore/selain-gaji-ini-hak-hak-seorang-](#)

[karyawan-yang-harus-kamu-ketahui.html](#)