

# **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANUA LIMASEJURUS DI BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Muhammad Marhanie Ryan Saputra<sup>1</sup>, Hairul<sup>2</sup>, Hj. Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 18.31.0187

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069908141

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069809131

**Email:** [Selatan503@gmail.com](mailto:Selatan503@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan pada karyawan PT. Banua LimaSejurus. (2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Banua LimaSejurus. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Banua LimaSejurus.

Rancangan Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Banua LimaSejurus dan sampel sebanyak 81 responden. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner tentang kompensasi dan kinerja karyawan kepada 81 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas untuk mengukur kevalidan dan reliabel, serta menggunakan asumsi klasik, analisis regresi sederhana, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT. Banua LimaSejurus.

**Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## ***ABSTRACT***

This study aims to determine: (1) To determine the compensation given to employees of PT. Banua LimaSejurus. (2) To determine the performance of employees at PT. Banua LimaSejurus. (3) To determine the effect of compensation on employee performance at PT. Banua LimaSejurus.

The design of this research is quantitative research. The population of this study were all employees of PT. Banua LimaSejurus and a sample of 81 respondents. Data were obtained by distributing questionnaires about compensation and employee performance to 81 respondents. This study uses validity and reliability tests to measure validity and reliability, and uses classical assumptions, simple regression analysis, and hypothesis testing.

The results showed: Compensation has a significant effect on the performance of employees who work at PT. Banua LimaSejurus.

**Keywords: Compensation, Employee Performance**

---

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia adalah hal terpenting yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial serta kemampuan modal yang besar dari perusahaan dapat mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah di kerjakan karyawan. Kompensasi yang diterimakan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik.

Sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya

bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan.

Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan. Sistem kompensasi mengandung sangat nyata yang mengkomunikasikan, di balik nilai instrumental mereka, filosofi, sikap, serta keinginan manajemen. Pemberian imbalan jasa atau penghasilan akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang diberikan oleh karyawan bagi organisasi tempatnya bekerja. Hal ini akan mempengaruhi seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Oleh karena itu, PT. Banua Lima Sejurus, sebagai salah satu perusahaan dengan tingkat kompetisi yang

tinggi diantara perusahaan lainnya perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Peningkatan kinerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT Banua LimaSejurus, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan dan Pelayanan PT. Banua LimaSejurus dapat dikatakan cukup baik. Namun untuk lebih memaksimalkan Kinerja karyawan tersebut, PT Banua LimaSejurus Perlu meninjau kembali proses pemberian motivasi melalui Pemberian Kompensasi Kepada Karyawannya.

Tingginya kinerja PT. Banua LimaSejurus yang tercermin dari meningkatnya rata-rata presentase penyerapan anggaran pada hampir semua program kerja pada PT. Banua LimaSejurus tentu sangat berkaitan dengan beberapa faktor, terutama yang bersumber dari individu karyawan. Kemampuan kerja karyawan merupakan faktor yang membuat seseorang karyawan mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Dimana kemampuan kerja dapat diperoleh dari kinerja para karyawan PT. Banua LimaSejurus

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, maka penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif bersifat terstruktur, dan ragam data yang diperoleh dari sumbernya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Data Penelitian**

#### **(1) Kompensasi**

##### **1. Gaji**

Besarnya gaji dasar karyawan PT. Banua LimaSejurus ditentukan dari tingkat level grade masing-masing pegawai, semakin tinggi grade maka semakin tinggi pula gaji dasar yang diterima karyawan PT. Banua LimaSejurus. Tingkat grade di pengaruhi beberapa faktor diantaranya tingkatan pendidikan terakhir pada saat bergabung dengan perusahaan, semakin tinggi pendidikan pada saat awal bergabung dengan perusahaan maka level grade juga semakin tinggi pada awal masa kerja.

##### **2. Insentif Dan Bonus**

Insentif dan bonus yang diberikan kepada karyawan PT. Banua LimaSejurus dilakukan setiap bulan. Besarnya insentif dan bonus yang di dapat setiap karyawan tergantung dengan penilaian kinerja setiap bulannya. Setiap penilaian kinerja masing-masing pegawai sesuai dengan prestasi yang sudah dicapai karyawan pada bulan tersebut. Tingkatkan penilaiannya menjadi pengali gaji karyawan yang bersangkutan. Jadi, semakin tinggi prestasi yang dicapai karyawan maka semakin tinggi juga insentif dan bonus yang karyawan dapatkan.

##### **3. Tunjangan**

Adapun tunjangan yang diberikan oleh PT. Banua LimaSejurus pada karyawan terdiri dari:

###### **1. Tunjangan tetap**

(1) Tunjangan hari raya

(2) Tunjangan hari tua

- (3) Tunjangan Kesehatan
- 2. Tunjangan yang tidak tetap
  - (4) Tunjangan bagi pegawai yang berhadir
- 4. Fasilitas
 

Adapun fasilitas yang diberikan PT. Banua LimaSejurus dapat dilihat dari tabel berikut :

  - (1) Mess
  - (2) Mesjid
  - (3) Jaringan Internet
  - (4) Sarana Prasarana Olahraga
  - (5) Alat Tulis Kantor (ATK)
  - (6) Alat Perlindungan Diri (APD)
  - (7) Komputer Operasional
  - (8) Pelayanan Keamanan
  - (9) Pelayanan Kebersihan

- (10) Mobil Operasional
- 2. Karakteristik Responden
 

Dalam penelitian ini, penulis membuat pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 5 pertanyaan variabel kompensasi (X), dan 6 Pertanyaan Variabel kinerja karyawan PT. Banua LimaSejurus. Berikut akan dipaparkan karakteristik responden secara umum berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, umur, dan pendidikan terakhir

  - (1) Jenis Kelamin
 

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Banua LimaSejurus dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.** Jenis Kelamin Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	59	72.8	72.8	72.8
perempuan	22	27.2	27.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 81 orang yang menjadi responden pada penelitian ini, 59 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 72,8% dan 22 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 27,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis laki-laki lebih banyak dari pada jumlah

responden perempuan. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan PT. Banua LimaSejurus lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

- (2) Lama Bekerja
 

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di PT. Banua LimaSejurus dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.** Lama Bekerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 th	41	50.6	50.6	50.6
6-10 th	10	12.3	12.3	63.0
>10 th	30	37.0	37.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2022

Berdasar data pada tabel di atas bahwa terdapat 41 orang responden yang memiliki 1-5 tahun lama bekerja dengan persentase 50,6%, 10 orang responden yang memiliki 6-10 tahun lama bekerja dengan persentase 12,3%, dan 30 orang responden memiliki >10 tahun lama bekerja dengan persentase 37,0%.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang paling

banyak adalah yang memiliki 1-5 tahun lama bekerja. Hal ini terlihat dari persentase responden yang memiliki 1-5 tahun lama bekerja sebesar 50,6%.

(3) Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur di PT. Banua LimaSejurus dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.** Umur Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-20 th	1	1.2	1.2	1.2
20-30 th	31	38.3	38.3	39.5
30-40 th	21	25.9	25.9	65.4
>40 th	28	34.6	34.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 1 orang responden memiliki umur 18-20 tahun dengan persentase 1,2%, 31 orang responden memiliki umur 20-30 tahun dengan persentase 38,3%, 21 orang responden memiliki umur 30-40 tahun dengan persentase 25,9%, dan 28 orang

responden memiliki umur >40 tahun dengan persentase 34,6%.

(4) Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di PT. Banua LimaSejurus dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.** Pendidikan Terakhir Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	16	19.8	19.8	19.8
SMA/SMK	65	80.2	80.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 16 orang responden yang berpendidikan SMP dengan persentase 19,8%, 65 orang responden yang berpendidikan SMA/SMK dengan persentase 80,2%.

Dari hasil di atas dapat di simpulkan bahwa jumlah pendidikan yang paling banyak adalah SMA/SMK, yaitu

sebanyak 65 orang responden dengan persentase 80,2%.

### 3. Hasil Uji Kualitas Data

#### (1) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandy nilai rhitung dengan rtabel. Hasil uji validitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

**Tabel 5.** Uji Validitas Kompensasi (X)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,714	0,218	Valid
X2	0,822	0,218	Valid
X3	0,639	0,218	Valid
X4	0,552	0,218	Valid
X5	0,886	0,218	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel uji validitas kompensasi, seluruh pertanyaan mengenai kompensasi dalam instrumen penelitian dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel 0,218

#### 2. Uji Validitas Variabe Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 6.** Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	t tabel	Keterangan
Y1	0,777	0,218	Valid
Y2	0,514	0,218	Valid
Y3	0,728	0,218	Valid
Y4	0,581	0,218	Valid
Y5	0,613	0,218	Valid
Y6	0,489	0,218	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel uji validitas kinerja karyawan, seluruh pertanyaan mengenai kinerja karyawan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari rtabel 0,218.

Oleh karena itu, dari hasil analisis data pada tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena semua pertanyaan tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,218.

## (2) Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan Crocbach's Alpha dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Crocbach's Alpha > 0,60 (lebih dari 0,60). Adapun hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

### 1. Uji Reabilitas Kompensasi

**Tabel 7.** Uji Reabilitas Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0.775	5

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel Uji Reabilitas Kompensasi, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel karena nilai dari Crocbach's

Alpha dari variabel kompensasi yaitu 0,775 lebih dari 0,60.

### 2. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

**Tabel 8.** Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
0.684	6

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel Uji Reabilitas kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari Crocbach's Alpha dari variabel kompensasi yaitu 0,684 lebih dari 0,60.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik
  - (1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $\text{sign} > 0,05$ ) berarti data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas pada tabel berikut:

**Tabel 9.** Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.11368754
Most Extreme Differences	Absolute	0.135
	Positive	0.135
	Negative	-0.105
Test Statistic		0.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai sig. pada bagian Kolmogorov Smirnov sebesar 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data yang diperoleh tidak normal karena nilai Kolmogorov Smirnov lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal.

5. Hasil Analisis Data

(1) Analisis Regresi Linier Sederhana  
Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja dilihat dari koefisien regresi ( $\beta$ ). Adapun hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

**Tabel 10.** Analisis Regresi Linier Sederhana (Model Summery)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	0.695	0.691	1.121

Sumber: data diolah, 2022

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,834. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,695, yang mengandung pengertian

bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 69,5%

**Tabel 11.** Analisis Regresi Linier Sederhana (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.912	1	225.912	179.866	.000 <sup>b</sup>
	Residual	99.224	79	1.256		
	Total	325.136	80			

Sumber: data diolah, 2022

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 179,866 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka model regresi dapat dipakai untuk

memprediksi variabel Kinerja Karyawan atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 12.** Analisis Regresi Linier Sederhana dan (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.152	1.142		8.011	0.000
	kompensasi	0.766	0.057	0.834	13.411	0.000

Sumber: data diolah, 2022

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 9.152, sedangkan nilai Kompensasi (b / koefisien regresi) sebesar 0,766, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,152 + 0,766$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Kostanta sebesar 9,152, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel

Kinerja Karyawan adalah sebesar 9,152

2. Koefisien regresi X sebesar 0,766 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompensasi, maka nilai Kinerja Karyawan Bertambah sebesar 0,766. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Variabel X terhadap Y adalah positif.

## (2) Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1. Menentukan rumusan hipotesis  
 $H_0 : \beta = 0$ , artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.  
 $H_a : \beta \neq 0$ , artinya Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Menentukan level of significance ( $\alpha$ ):  
Taraf signifikansi yang digunakan 0,05.
3. Menentukan nilai t hitung dan t table  
Nilai t hitung adalah 13.411 (lihat pada table 4.14). Maka nilai  $\alpha = 0,05$ . Rumus t tabel adalah  $0,05/2 = 0,025$  (uji dua sisi), derajat bebas (df) = n-k atau  $81-2 = 79$  diperoleh nilai t tabel sebesar 1.990.
4. Kriteria Pengujian  
Jika t hitung  $\leq$  t tabel atau nilai (Sig)  $> \frac{1}{2} \alpha$  (uji dua sisi) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak berpengaruh. Jika t hitung  $>$  t tabel atau nilai (Sig)  $< \frac{1}{2} \alpha$  (uji dua sisi) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti berpengaruh.
5. Menarik Kesimpulan

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel kompensasi (X) sebesar 13.411 dan nilai signifikansi (Sig) 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,025 dan nilai t hitung lebih besar dari 1.990 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 6. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrument penelitian, maka dapat dilakukan analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, dimana dalam melakukan pengujian penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana, dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini berarti kompensasi yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi banyak oleh Kompensasi yang ada, semakin baik kompensasi yang di berikan maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

## PENUTUP

Pada penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil yang ditetapkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut :

1. Profil responden yang penulis peroleh yaitu 81 orang yang bekerja di PT. Banua LimaSejurus, mayoritas responden yang penulis teliti kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki dengan rata rata
2. Kompensasi yang diberikan PT. Banua LimaSejurus
3. Kinerja dari karyawan yang bekerja di PT. Banua LimaSejurus
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Banua LimaSejurus.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara

## DAFTAR PUSTAKA

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : CV. Alfa Beta.

Hasibuan, S. P. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Dharma, A. (2014). Manajemen Supervisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung ALFABETA.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mayoto, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Budiyanto, M.T, Eko. 2013. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Prawirosentono, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Belajar. Yogyakarta

Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Handoko, T., dan Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. : BPFE.

Umar, H. (2014). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Testi Bisnis. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung

Hartatik, I.P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Laksana.

Sulistiyanti, A. T., & Rosidah (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Faud, M., dkk. (2019). Pengantar Bisnis. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Universitas Diponegoro.

Adhi, Leonard (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan yang bekerja di Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah). skripsi. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Irsan (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor PDAM Kabupaten Bantaeng. skripsi. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Pangajouw, gravi desly (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (study kasus di PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado). Skripsi. Program studi manajemen bisnis jurusan administrasi bisnis politeknik negeri manado

Hidayatin, Lilik (2017).Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung). skripsi. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Raden Fatah Palembang

Asmayana (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar