



# Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. XYZ

**Aida Fitri Siregar<sup>1✉</sup>, Elviana<sup>1</sup>, Andi Muh. Radi<sup>1</sup>, Ahmad Fahmi<sup>1</sup>, Ferianto<sup>1</sup>**

<sup>(1)</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

DOI: [10.31004/jutin.v8i4.49650](#)

✉ Corresponding author:

[2407030191@students.unis.ac.id](mailto:2407030191@students.unis.ac.id)

Article Info	Abstrak
<p><b>Kata kunci:</b> Kinerja Karyawan ; Kompensasi ; Pengaruh ;</p>	<p>Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ, perusahaan penyedia bahan makanan di Tangerang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 24 karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner yang telah diuji validitas (<math>r\text{-hitung} &gt; r\text{-tabel}</math> 0,444) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha <math>&gt; 0,70</math>). Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal dan bebas heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang diperoleh adalah <math>Y=10,542+0,552XY = 10,542 + 0,552XY=10,542+0,552X</math>, yang berarti peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Uji hipotesis menghasilkan <math>t\text{-hitung}</math> 3,409 <math>&gt; t\text{-tabel}</math> 2,074 dengan nilai signifikansi <math>0,002 &lt; 0,05</math>, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai <math>R^2</math> sebesar 0,371 menunjukkan bahwa kompensasi menjelaskan 37,1% variasi kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Penelitian ini menegaskan pentingnya kompensasi yang adil dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan.</p>
<p><b>Keywords:</b> Employee Performance; Compensation; Influence</p>	<p><b>Abstract</b></p> <p><i>This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance at CV. XYZ, a food supply company in Tangerang. The research applied a quantitative method with 24 employees as respondents. Data were collected using questionnaires tested for validity (<math>r\text{-count} &gt; r\text{-table}</math> 0.444) and reliability (Cronbach's Alpha <math>&gt; 0.70</math>). Data analysis was conducted using simple linear regression with SPSS version 26. The classical assumption test showed that the data were normally distributed and free from heteroscedasticity. The regression equation obtained was <math>Y=10.542+0.552XY = 10.542 + 0.552XY=10.542+0.552X</math>, indicating that an increase in compensation improves employee performance. The hypothesis test showed a t-value of 3.409 <math>&gt; t\text{-table}</math> 2.074 with a significance level of <math>0.002 &lt; 0.05</math>, proving that compensation has a positive and significant effect on performance. The coefficient of determination (<math>R^2</math>) was 0.371, meaning 37.1% of</i></p>

*performance variation is explained by compensation, while 62.9% is influenced by other factors.*

---

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan maupun kemunduran suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Sebab itulah pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan dapat terus ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peranan penting bagi setiap negara, selain faktor modal dan sumber daya alam. Hal ini karena meskipun suatu negara memiliki kekayaan alam dan modal yang melimpah, tenaga kerja tetap dibutuhkan untuk mengolahnya. Kombinasi antara tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam tidak hanya berperan dalam meningkatkan produksi, tetapi juga mampu mendorong pertumbuhan pendapatan nasional. Atas dasar itu, meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu program penting dalam manajemen perusahaan (Nasa Bandiyah et al., 2025).

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, baik berupa imbalan langsung maupun tidak langsung (Hariyanti, 2020), finansial maupun nonfinansial. Sementara itu, menurut (Pandiangan, 2024) dalam jurnal yang sama, kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas peran mereka terhadap organisasi, baik berupa finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan. Kondisi ini dapat memotivasi mereka untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, apabila kompensasi rendah, kesejahteraan karyawan akan menurun sehingga berdampak pada turunnya semangat kerja dan dapat merugikan perusahaan karena tujuan tidak tercapai secara optimal (Nyoman Putu Martini et al., 2023).

Pemberian kompensasi umumnya disesuaikan dengan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Namun, jika harapan karyawan tidak sejalan dengan realitas yang diterima, maka tujuan perusahaan juga akan sulit tercapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi yang adil dan layak agar dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja individu, produktivitas perusahaan pun akan ikut terdorong sehingga pencapaian tujuan organisasi lebih mudah terwujud.

Salah satu perusahaan yang telah menerapkan program kompensasi bagi karyawannya adalah CV. XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan bahan makanan. Dalam industri supplier makanan, kompensasi menjadi aspek penting tidak hanya sebagai pemicu motivasi, tetapi juga sebagai strategi untuk mempertahankan sekaligus menarik tenaga kerja berkualitas. Walaupun pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia, penelitian yang lebih spesifik pada tingkat perusahaan, khususnya di sektor supplier bahan makanan seperti CV. XYZ, kompensasi terbukti menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian sebelumnya yang membahas hubungan kompensasi dengan kinerja, setiap perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi industri, budaya organisasi, maupun strategi manajemen sumber daya manusianya. Oleh karena itu, hasil penelitian yang relevan pada satu sektor belum tentu dapat secara langsung diterapkan pada sektor lain, termasuk pada industri supplier bahan makanan. Secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen CV. XYZ untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Secara akademis, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana data berbentuk angka yang di peroleh melalui pengukuran atau perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics version 26 penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian dilakukan pada CV. XYZ yang bergerak di bidang penyediaan bahan makanan dan berlokasi di Tangerang. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni

hingga Agustus tahun 2025, Data angka - angka tersebut didapatkan melalui sebaran kuesioner dari 24 jumlah responden telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang ada di CV. XYZ, untuk data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. XYZ, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal, dan literatur yang relevan. Instrumen uji terdiri dari uji instrument data (Uji validitas dan uji reliabilitas), Uji analisis data (uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji t parsial dan uji koefisien determinasi) dan terakhir adalah uji hipotesis penelitian, analisis data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics version 26. Dengan mempertimbangkan hipotesis :

$H_0$ : Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ

$H_a$ : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian diperlukan untuk menjamin bahwa kuesioner yang dipakai memiliki validitas serta reliabilitas yang baik. Pada penelitian ini, proses uji dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS Statistics versi 26. Adapun hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan melalui pengujian signifikansi dengan cara membandingkan nilai rhitung terhadap rtabel. Perhitungan degree of freedom (df) diperoleh dari rumus  $n-2$ , di mana  $n$  merupakan jumlah sampel penelitian. Dengan jumlah sampel sebanyak 24, maka  $df = 24$ . Pada taraf signifikansi 0,05, nilai rtabel yang didapat adalah 0,444. Sementara itu, nilai rhitung ditentukan berdasarkan hasil uji validitas setiap variabel. Apabila rhitung lebih besar dibandingkan rtabel, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Berikut disajikan hasil pengujiannya.

**Table 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1	0,712	0,444	Valid
X2	0,768	0,444	Valid
X3	0,655	0,444	Valid
X4	0,681	0,444	Valid
X5	0,559	0,444	Valid

**Table 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,732	0,444	Valid
Y2	0,792	0,444	Valid
Y3	0,749	0,444	Valid
Y4	0,517	0,444	Valid
Y5	0,561	0,444	Valid

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

##### 2. Uji Reliabilitas

##### 3.

**Table 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	5	0,714	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,709	Reliabel

Dapat di simpulkan dari tabel 3. menunjukkan bahwa variabel kuesioner memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,70. Dengan demikian variabel kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

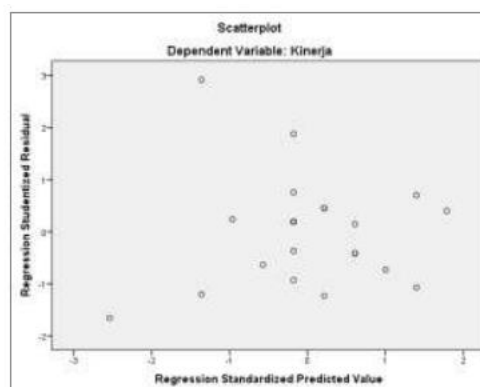
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Normalitas merupakan salah satu syarat dalam analisis regresi agar hasil estimasi dapat dipercaya.

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

Unstandardized Residual		
N		24
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.7654321
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.112
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 c,d

Berdasarkan table 4, Kriteria pengujian adalah jika nilai Asymp. Sig. > 0,05, maka data residual berdistribusi normal. Karena nilai 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, data layak digunakan untuk analisis regresi linear sederhana pada tahap selanjutnya.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Pada gambar 1, Scatterplot menunjukkan bahwa penyebaran titik residual bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, data memenuhi asumsi klasik dan hasil analisis regresi dapat dipercaya.

### C. Analisis Regresi Linear Sederhana

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

**Tabel 5. Persamaan Regresi Linear Sederhana Dependent Variable: Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	10.542	3.115		3.384
Kompensasi	0.552	0.162	0.617	3.409

Berdasarkan tabel 5, Nilai B (Kompensasi) masih positif (0,552), artinya semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai Sig. = 0,002 (< 0,05) tetap signifikan. Dan nilai t hitung (3,409) masih cukup tinggi dibanding t tabel → tetap valid. , model persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 10,542 + 0,552 X$$

### D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah variabel independen memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menunjukkan bahwa apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan tingkat signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, dengan derajat kebebasan (df) = (24–2) = 22 dan taraf signifikansi 0,05

**Tabel 6. Hasil Uji coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	10.542	3.115		3.384
Kompensasi	0.552	0.162	0.617	3.409

Dari tabel 6, Nilai Konstanta (a = 10,542) Artinya, jika variabel kompensasi (X) dianggap konstan (0), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 10,542 satuan. Nilai Koefisien Regresi (b = 0,552) Koefisien bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada kompensasi (X) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,552. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Uji Signifikansi (t-hitung = 3,409; Sig. = 0,002) Karena nilai Sig. 0,002 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. XYZ.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. XYZ, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Selain itu, hasil uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi linear sederhana dapat digunakan dengan tepat. Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 10,542 + 0,552X$  yang berarti setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,552 satuan. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 dengan nilai ttt-hitung sebesar 3,409 yang lebih besar dari ttt-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan kompensasi yang adil dan layak dapat menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

## 5. REFERENSI

- Hariyanti, S. (2020). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN. In *ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development* (Vol. 4, Issue 1).
- Nasa Bandiyah, A., Sofiana Imama, O., Khusnia, Z., Irawan, S., & Haris Firmansyah, A. (2025). ANALISIS POLA PERDAGANGAN INTERNASIONAL ANTARA NEGARA BERKEMBANG DAN NEGARA MAJU: PENDEKATAN HECKSCHER-OHLIN TERHADAP MODAL DAN TENAGA KERJA. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 17. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Nyoman Putu Martini, N., Herlambang, T., Rido, A., Prayogi, Y., & Grup Indonesia, W. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA. *JAFTA*, 5(1), 1–14. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jafta>
- Pandiangan, H. (2024). Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pt. X di Kab. Sorong. *Bussiness and Management Issues*, 2, 71–76. <https://doi.org/10.47134/jebmi.v2i1.442>