

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUAL TIO MAJU BERSAMA TAPANULI UTARA

¹Josua Rajagukguk, ²Ester Mawar Siagian, ³Nurlinawati Simanjuntak

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
Email : joshuarajagukguk07@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
Email : estermawarsiagian@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
Email : linajuntak451@gmail.com

Abstract : *This research aims to find out and analyze how. The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Nausea Tio Maju Bersama North Tapanuli. The population in this study were employees who worked at PT. Nausea Tio Maju Bersama North Tapanuli and the sample was 20 respondents using a sampling technique using the Saturated Sampling formula. The data research design used is quantitative research. And collecting data in the form of observations and distributing questionnaires. Meanwhile, for analysis data processing for validity and reliability testing, Cronbach's Alpha was used using the SPSS version 22 computer program. The results of the research and discussions carried out show that the correlation coefficient value is 0.574. It can be concluded that there is a significant relationship between Compensation (X) and Employee Performance (Y) of PT. Mual Tio Maju Bersama North Tapanuli. Guidelines for Providing Interpretation of Correlation Coefficients, the coefficient found was 0.574, which is in the fairly strong category. So there is a fairly strong relationship between Compensation (X) and Employee Performance (Y) of PT. Nausea Tio Moves Forward with North Tapanuli. This shows that the influence of compensation on employee performance at PT. Nausea Tio Moves Forward with North Tapanuli. amounting to 67% and the remaining 33% is influenced by other factors not discussed in this research. The Regression Equation is $Y = 17,155 + 0.557(X)$. It can be concluded that the b value of 0.557 means that every change in variable X, namely Compensation, will be balanced by changes variable Y, namely Employee Performance. Because the b value is positive (0.557), any additional compensation will be balanced by additional employee performance at PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. The regression equation above can be explained that, if Compensation or (X) = 0 then the Employee Performance value or (Y) is 17,155. The t_{count} value is 2.976. Then the value is compared with t_{table} with an error level of 5% $df = n - 2 = 18$. The t_{table} value is 2.100. In accordance with the conditions for testing the hypothesis that $t_{count} (2.976) > t_{table} (2.100)$ it can be concluded that Compensation (X) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y) at PT. Nausea Tio Forward Together North Tapanuli North Tapanuli*

Keyword : *Compensation, Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana caranya. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara dan sampelnya sebanyak 20 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Jenuh Sampling. Desain penelitian data yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dan pengumpulan data berupa observasi dan penyebaran kuesioner. Sedangkan untuk pengolahan data analisis untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan Cronbach's Alpha dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22. Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,574. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X)



dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi, koefisien yang ditemukan sebesar 0,574 termasuk dalam kategori cukup kuat. Jadi terdapat hubungan yang cukup kuat antara Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. sebesar 67% dan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan Regresinya adalah $Y = 17,155 + 0,557 (X)$. Dapat disimpulkan nilai b sebesar 0,557 artinya setiap perubahan variabel X yaitu Kompensasi akan diimbangi dengan perubahan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Karena nilai b bernilai positif (0,557), maka setiap tambahan kompensasi akan diimbangi dengan tambahan kinerja karyawan pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa, jika Kompensasi atau (X) = 0 maka nilai Kinerja Pegawai atau (Y) adalah sebesar 17,155. Nilai thitung sebesar 2,976. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% $df = n - 2 = 18$. Nilai t_{tabel} sebesar 2,100. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis yaitu $t_{hitung} (2,976) > t_{tabel} (2,100)$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara Tapanuli Utara.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga suatu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih mengenai hal tersebut. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan (Sofyandi, 2008). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat dikatakan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya, baik berupa uang serta manfaat lainnya yang mampu memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja.

Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan di berbagai instansi swasta atau BUMN. Seperti halnya PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara juga terus meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik. Salah satu caranya adalah dengan memberikan kompensasi sebagai salah satu faktor yang diharapkan mampu memotivasi semua karyawannya untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang diharapkan.

Dasar penentuan kompensasi untuk karyawan PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara karyawan tetap berdasarkan ketentuan - ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara sendiri agar karyawan tidak lagi memperlmasalahakan besar kecilnya kompensasi yang diterima khususnya bagi karyawan. Evaluasi sistem kompensasi biasanya dilaksanakan secara berkala yaitu dua kali dalam setahun.

Karyawan dalam suatu perusahaan terdiri atas karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap dalam perusahaan cenderung akan merasa lebih aman sebab tidak dibebani masa kontrak sehingga kepastian masa depannya ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan saat bekerja. Jika sifat positif yang ditunjukkan rendah maka motivasi berprestasi karyawan akan rendah dan tentunya kinerja karyawan tersebut juga akan rendah. Adanya rasa aman biasanya menjadikan karyawan tersebut terlena dan tidak terpacu dengan target yang ingin dicapai perusahaan sehingga hal ini dapat menciptakan kondisi tidak produktif dalam diri karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap target dan produktivitas perusahaan. Lain halnya dengan karyawan kontrak, adanya ketidakpastian akan masa depan, mendorong mereka untuk lebih produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Hal tersebut karena produktivitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama diperpanjangnya masa kontrak mereka oleh perusahaan atau bahkan diangkat menjadi



pegawai tetap.

Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa karyawan yang bekerja kurang maksimal karena banyaknya hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan karyawan, akan tetapi tidak juga kalah penting akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan semakin maksimal. Nitisemito dalam (Kadarusman, 2012) mengatakan masalah kompensasi bukan hanya penting karena dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan in besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tetap, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan lebih efisien. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan merasa terpuaskan dan termotivasi dalam pencapaian sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga dan masyarakat. Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan - pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut (Handoko, 2014) kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program - program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut (Enny, 2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut (Simamora, 2001); (Agung et al., 2012) pada umumnya kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung artinya pemberian imbalan langsung kepada para karyawan dalam bentuk Gaji, Upah/komisi dan Insentif/bonus biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan. Komponen-komponen yang dapat dijadikan kompensasi *financial* menurut (Rivai, 2008) dalam (Nasution, 2013)

2. Kompensasi Tak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan *financial* yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi langsung menurut (Nawawi, 2008) adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

(Mangkunegara, 2005) dalam (Faidal et al, 2013), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sedangkan Menurut



(Edison, 2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut pendapat lain, (Simamora, 2015) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas - tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Penilaian kinerja karyawan yang bagus bisa kita lihat dari hasil pekerjaan yang sudah mereka lakukan dan proses mereka dalam menyelesaikan setiap pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja, yakni hasil dari seluruh proses seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja karyawan ini harus bisa dilakukan setahun sekali agar bisa melihat kualitas karyawan dalam membantu perusahaan. Menurut (Simamora, 2005) dalam (Robiansyah et al., 2013) mengemukakan penilaian prestasi kinerja merupakan proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksana pekerjaan

Sedangkan menurut (Bintoro, 2017) penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara cepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas - aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi pelatihan (*training*), pengembangan manajemen karir dan lain - lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya Menurut (Evita, Muizu, & Atmojo, 2017) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Menurut (Setiobudi, 2017) Penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan.

Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel, menurut (Sugiyono, 2011) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara yang berjumlah 20 orang karyawan. Kemudian, dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka akan digunakan teknik Sampling Jenuh dimana seluruh karyawan yang berjumlah 20 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Jenis sumber data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer
Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sejumlah personil yang mencakup dengan kompensasi yang erat kaitannya
- b. Data Sekunder
Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta arsip yang mempunyai kaitan dengan masalah kompensasi



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Koefisien Korelasi

Perhitungan analisa korelasi dapat dilakukan dengan memperhatikan hasil kuesioner dari tiap variabel. Adapun output dari korelasi secara parsial atau secara terpisah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 dapat dijelaskan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 1
Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karayawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.574**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	20	20
Kinerja Karayawan	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	20	20

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita bandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk pengambilan keputusan dimana r_{tabel} diperoleh sebesar 0,574. Kriteria pengambilan keputusan diambil dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Berdasarkan data diatas maka r_{hitung} (0,574) > r_{tabel} (0,443) disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,574 termasuk kategori sangat kuat Jadi terdapat hubungan dengan sangat kuat antara Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara digunakan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel 2
Tabel R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.293	3.052

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dari data diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0.330 atau sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Mual Tio Maju Bersama adalah sebesar 33% dan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Analisa Regresi Linier sederhana

Untuk menganalisis Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara, maka perlu dihitung analisa regresi dengan menggunakan bantuan

Tabel 3
Tabel Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	17.155	7.272		2.359	.030
	Kompensasi	.557	.187	.574	2.976	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$= 17.155 + 0,557X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. 17,155 Menunjukkan bahwa jika X (Kompensasi) konstan atau X = 0, Maka Kinerja karyawan (Y) adalah 17,155 yang mengindikasikan adanya faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja karyawan yang tidak di masukkan ke dalam model regresi.
- b. b.= 0,557 Menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel Kompensasi (X) akan di imbangi dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,557.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yaitu untuk mengetahui sejauh mana signifikansi pengaruh variabel. Untuk menghitung signifikansi pengaruh variabel digunakan formula dengan bantuan program SPSS versi 22.0 sebagai berikut :

Tabel 4
Tabel Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.155	7.272		2.359	.030
	Kompensasi	.557	.187	.574	2.976	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikansi korelasi variabel adalah sebesar 2.976. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5 % $df = n - 2 = 18$. Nilai t_{tabel} sebesar 2,100. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (2,976) > t_{tabel} (2,100)$ dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Mual Tio Maju Bersama maka hipotesis penelitian diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 20 orang diperoleh korelasi dengan hasil bahwa berdasarkan data diatas maka $r_{hitung} (2,976) > r_{tabel} (0,443)$ disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara .
2. Berdasarkan Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,574 termasuk kategori cukup kuat. Jadi terdapat hubungan cukup kuat antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara.
3. R Square sebesar 0,330 atau sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara adalah sebesar 33% dan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
4. Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :
 $Y = a + bX = 17,155 + 0,557 X$. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa jika Kompensasi X = 0 maka nilai Kinerja Karyawan atau Y sebesar 17,155 .
5. Signifikansi korelasi variabel adalah dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5 % $df = n - 2 = 18$. Nilai t_{hitung} sebesar 2,100. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} (2,976) > t_{tabel} (2,100)$



dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara maka hipotesis penelitian diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Banni, M. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Universitas Mulawarman. Samarinda, Kalimantan Timur.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hartati, S. (2009). Media Pembelajaran Permainan Kartu untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Matematika bagi Anak Tunagrahita Kelas D1/C SLB/BC YPAALB Langenharjo Tahun Ajaran 2008/2009.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta.
- Hertati, D. (2009). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 434-440.
- Malayu, H., & Hasibuan, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 72.
- Pratiwi, A., & Mudji Kuswinarno, F. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal.*
- Rifai, A., & Septyanto, D. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Pada Kepuasan Karyawan Di PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 3(1).
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten



- Simalungun. Manajemen : Jurnal Ekonomi, 3(1), 42–55.
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. Manajemen : Jurnal Ekonomi, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>

