

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD DAMAI MOTOR BANDAR LAMPUNG**

Oleh

**CATHERINE NATHANIA**

Komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah pemberian kompensasi. Kompensasi diperlukan untuk membangun tanggung jawab dan berorientasi kepada kinerja. Kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi ada kompensasi lain yaitu non finansial. Kondisi tersebut membuat kompensasi dijadikan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut latar belakang dan data-data yang telah dikumpulkan, permasalahan yang ada yaitu beberapa dugaan yang mengacu pada kompensasi dengan adanya data penurunan jumlah karyawan di perusahaan dan juga ditemukannya penurunan kinerja yang tergambar pada data target dan realisasi penjualan perusahaan. Dugaan-dugaan tersebut mengawali tujuan peneliti untuk menilai lebih lanjut dengan melihat dari sisi kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apakah positif atau negatif. Menurut hasil penelitian terdahulu kompensasi menghasilkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, permasalahan penelitian ini adalah: “Apakah kompensasi mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan PD Damai Motor Bandar Lampung?”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Hipotesis penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD Damai Motor Bandar Lampung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi sebagai variabel X dan variabel kinerja sebagai variabel Y.

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner dengan populasi sebanyak 45 orang yang berstatus karyawan telah menghasilkan validitas dan reliabilitas untuk dianalisis lebih lanjut. Secara garis besar dilakukan analisis per item pernyataan untuk mengetahui frekuensinya dan analisis informasi mengenai kompensasi dan kinerja sesuai dengan pernyataan pada kuesioner.

Hasil perhitungan dari tabel interpretasi  $r$  maka dapat diketahui nilai variabel kompensasi ( $X$ ) adalah 0,630 dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,729. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara kompensasi ( $X$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) termasuk dalam kategori tinggi karena nilai  $r$  terletak antara antara 0,6000-0,7999. Kemudian pengolahan data untuk mengetahui pengaruh variabel yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis (uji  $t$ ). Pada analisis regresi linier sederhana didapati persamaan regresi  $Y = 19,262 + 0,570 X$ , sedangkan hasil uji  $t$  dengan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari variabel bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X$  (Kompensasi) adalah 4,543 dan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 95% adalah 2,018 yang artinya perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah  $4,543 > 2,018$  atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai 0,000 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

Hasil tersebut menyarankan kepada perusahaan untuk kembali mengevaluasi aspek-aspek yang mendukung kompensasi agar tidak ada perbedaan kompensasi yang dirasakan. Konsep bekerja sebaiknya berfokus pada penyetaraan kompensasi harus tercipta sesuai porsi, beban kerja/wewenang dan tanggungjawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Disarankan untuk perusahaan agar mampu untuk meningkatkan jaminan gaji, insentif, dan ganjaran non-finansial bagi karyawannya.

**Kata kunci:** Kompensasi dan kinerja karyawan.