

Maker Des 20

by Agung Stie Sultan

Submission date: 11-Jul-2023 11:03PM (UTC-0700)

Submission ID: 2129987641

File name: Maker_Des_20.pdf (355.33K)

Word count: 5382

Character count: 35414



30

Maker: Jurnal Manajemen
Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG
Volume 6 – Nomor 2, Desember 2020, (Hlm 134-147)



56

Available online at: <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>

39

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PARADEP TAXI PEMATANGSIANTAR

67

Marisi Butarbutar¹*, Julyanthry², Tio Vanny Nainggolan³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar,
Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: ¹ marisibutarbutar@stiesultanagung.ac.id, ² julyanthry@stiesultanagung.ac.id,
³ tioovanny@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar. Responden sebanyak 35 karyawan CV Paradep Taxi Pematangsiantar. Data dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi sudah baik, dan terdapat pengaruh yang positif dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompensasi, kinerja karyawan

Abstract

The study aims to analyze and examine the effect of compensation on employee performance at CV Paradep Taxi Pematangsiantar. Respondents were 35 employees of CV Paradep Taxi Pematangsiantar. The data were analyzed using descriptive qualitative and quantitative analysis. The results showed that the compensation was good, and there was a positive effect of compensation on employee performance.

Keywords: compensation, employee performance

55

Article History: Received 04 Nov 2019 Accepted 24 Nov 2020 Published 26 Des 2020

PENDAHULUAN

Para pelaku usaha di Indonesia dalam perjalanannya mengalami pasang dan surut. Termasuk juga pada sektor transportasi. Meskipun berbagai hal telah diupayakan oleh pihak manajemen, kinerja sebuah badan usaha tetap dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Faktor internal yang penting dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi (Syahputra *et al.*, 2018). Melihat pentingnya aspek kompensasi dalam kegiatan sebuah badan usaha, sudah seharusnya pihak manajemen serius dalam memperhatikan pengelolaan kompensasi tersebut. Pengelolaan kompensasi yang baik berarti bahwa kompensasi bukan sekedar pemberian upah atau gaji saja sebagai kompensasi langsung tetapi perusahaan harus juga memperhatikan kompensasi tidak langsung demi menjaga keseimbangan. Sehingga kompensasi langsung maupun tidak langsung merupakan bentuk pengorbanan yang dikeluarkan oleh perusahaan atau organisasi sebagai bentuk imbal balik atas kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang optimal akan membantu tujuan organisasi tercapai. Kinerja karyawan yang optimal umumnya disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa diantaranya, yaitu berdasarkan cara pihak manajemen dalam menyejahterakan karyawannya, terutama dalam aspek pemberian kompensasi. Hal tersebut sejalan dengan beberapa penelitian (Basuki and Sari, 2018), (Nugraha and Tjahjawi, 2018), dan (Zuriana and Rananda, 2019). Artinya, melalui pemberian kompensasi yang proporsional antara kompensasi langsung dengan tidak langsung bertujuan untuk mengapresiasi kinerja para karyawan, menciptakan perasaan adil, berguna untuk memperpanjang masa kerja karyawan, dan untuk mendapatkan karyawan yang lebih

bermutu. Sehingga kompensasi berarti sangat penting untuk karyawan, karena ukuran kompensasi yang diberikan dapat dikatakan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan.

⁴⁴ CV Paradep Taxi Pematangsiantar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa transportasi yang melayani rute Pematangsiantar, Tebing Tinggi, Kampung Pon, Perbaungan, Lubuk Pakam, Medan, dan Bandara Kualanamu. Usaha CV Paradep Taxi Pematangsiantar selalu berusaha meningkatkan jenis dan tipe kendaraan yang mereka sediakan, dimulai dari minibus, canter (Elf. 12s dan 15s), *medium bus*, *big bus*, dan juga saat ini mereka telah menyediakan bus *double decker*. Hingga saat ini CV Paradep Taxi Pematangsiantar memiliki lebih dari 200 kendaraan dengan jenis minibus, canter (Elf 12s dan 15s), *medium bus*, *big bus*, dan juga bus *double decker* dari berbagai tipe dan merek. Sampai saat ini CV Paradep Taxi Pematangsiantar masih tetap bertahan dan beroperasi lebih intensif dibanding dari perusahaan transportasi sejenis lainnya yang ada di Kota Pematangsiantar.

Berbagai upaya dilakukan oleh pihak manajemen CV Paradep Taxi Pematangsiantar untuk membangun dan meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun kinerja karyawan pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar dapat diukur dari dimensi kualitas yang dicapai, kuantitas yang dihasilkan, dan kerja sama (Sutrisno, 2010). Berdasarkan wawancara dengan manajemen CV Paradep Taxi Pematangsiantar mengenai fenomena kinerja karyawan dapat diketahui bahwa kinerja dari 35 sopir pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar belum optimal. Hal ini tersebut diperlihatkan melalui dimensi kualitas yang dicapai, ditemukan adanya delapan (8) orang sopir

yang menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak baik karena sering menurunkan atau mengantar penumpang tidak sesuai dengan lokasi atau rute yang ingin dituju, padahal CV Paradep Taxi Pematangsiantar menawarkan pelayanan antar jemput penumpang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh penumpang. Lalu pada dimensi kerja sama, dimana terdapat 5 orang sopir yang masih sering mengalami perselisihan paket kiriman pada saat bertugas sehingga berpotensi menciptakan ketidakharmonisan komunikasi dan hubungan kerja sama antar karyawan.

Selain itu, terdapat aspek pemberian kompensasi yang belum optimal baik langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat ditemukan pada fenomena keadaan karyawan, misalnya untuk kompensasi langsung mayoritas sopir mengeluhkan upah yang diberikan secara harian karena dinilai masih belum seimbang dengan beban kerja serta tidak adanya pemberian bonus dan intensif yang diberikan. Demikian juga untuk kompensasi tidak langsung terdapat keadaan bahwa mayoritas sopir mengeluhkan tidak adanya jaminan kesehatan/jiwa dan jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada sopir padahal tingkat risiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi pada usaha transportasi seperti ini. Ketidakseimbangan pemberian kompensasi ini pada jangka panjang organisasi berpotensi menjadi masalah serius apabila tidak ditanggulangi dengan segera, karena kompensasi baik yang langsung maupun tidak cenderung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi (Marliani *et al.*, 2016).

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Menurut (Zainal *et al.*, 2015), kompensasi dikatakan sebagai sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa untuk kontribusi kerja mereka pada organisasi. Kompensasi juga dikatakan berupa imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012). Sedangkan (Daft, 2010), menjelaskan bahwa kompensasi dikatakan sebagai bentuk pembayaran uang berupa gaji atau upah, juga merupakan bentuk penghargaan berupa barang atau komoditas non-uang (tunjangan liburan) yang diberikan kepada pekerja.

Diketahui bahwa kompensasi tidak saja diberikan dalam bentuk finansial, tetapi dapat juga berupa bukan uang/material/benda. Arti penting kompensasi kepada organisasi adalah sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai di dalamnya. Pemberian kompensasi oleh organisasi sudah diatur sedemikian rupa sehingga menjadikan sistem yang lebih baik di sebuah perusahaan (Sina *et al.*, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk balas jasa organisasi berupa finansial maupun non finansial yang diberikan bagi pekerja secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan antara pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi ditentukan oleh beberapa faktor. Menurut (Arifin and Muhammad, 2016), beberapa

faktor yang memengaruhi kompensasi, yaitu: kesediaan membayar, kemampuan membayar, persyaratan-persyaratan pembayaran. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi menurut (Bangun, 2012), antara lain: kondisi penawaran maupun permintaan pekerja, pertumbuhan ekonomi, faktor pemerintahan, keadaan serikat buruh, status finansial organisasi, juga termasuk kebijakan dan produktifitas organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam proses pemberian kompensasi pada sebuah organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kompensasi seperti: disparitas biaya hidup, kompensasi yang diberikan oleh organisasi lain, tingkat kemampuan organisasi, jenis pekerjaan, dan besar kecilnya tanggung-jawab pekerjaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta serikat buruh. Dengan memperhatikan hal-hal yang memengaruhi kompensasi tersebut, maka diharapkan organisasi mampu memberikan kompensasi yang tepat sasaran sesuai dengan tujuannya.

Jenis-jenis Kompensasi

Salah satu bentuk imbal balik organisasi atau perusahaan kepada pekerjanya adalah kompensasi. Menurut (Mangkunegara, 2017), kompensasi dapat dipaparkan berdasarkan jenisnya, yaitu: 1) Kompensasi Langsung, merupakan kompensasi yang manfaatnya langsung diterima seperti gaji, tunjangan, dan insentif yang adalah hak pekerja dan kewajiban perusahaan untuk memberikannya; 2) Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi yang manfaatnya tidak dapat diterima secara langsung oleh pekerja, berupa *benefit* dan *service* (tunjangan dan pelayanan).

Adapun menurut (Bangun, 2012), kompensasi dibagi atas kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi finansial langsung (gaji pokok dan kompensasi variabel) dan finansial tidak langsung (jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, dan berbagai tunjangan). Selain itu terdapat kompensasi bukan finansial termasuk kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja yang menyenangkan, waktu kerja yang fleksibel, dan pembagian pekerjaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Zainal *et al.*, 2015), kinerja dijelaskan sebagai suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Adapun menurut (Bangun, 2012), kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian individu karyawan terhadap hasil pekerjaan berdasarkan persyaratan pekerjaannya (*job requirements*). Dari kedua teori ini dilihat bahwa kinerja dilihat berdasarkan aktivitas-aktivitas individu yang diakumulasi menjadi aktivitas organisasi.

Kemudian (Sutrisno, 2010), juga mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Pengertian kinerja karyawan yang dikemukakan disini mengindikasikan kinerja karyawan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses bekerja. Informasi tentang kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dan digunakan sebagai alat untuk melakukan evaluasi

tentang proses kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan selama ini sudah sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan atau tidak. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan tidak optimal maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai (Sisca *et al.*, 2020). Sehingga disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang menyangkut kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dengan optimal.

Dimensi Kinerja Karyawan

Ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menjelaskan pencapaian sasaran atau tujuan dari sebuah organisasi merupakan dimensi kinerja. Dimensi-dimensi kinerja karyawan oleh (Wibisono, 2014), dipaparkan dalam tiga (3) jenis: 1) hasil kerja, merupakan kuantitas kerja karyawan sebagai kontribusinya bagi organisasi; 2) perilaku kerja, berupa karyawan melakukan dua jenis perilaku, yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya; 3) sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, merupakan sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendapat lain menurut (Bangun, 2012), mengatakan bahwa kinerja memiliki dimensi antara lain: 1) jumlah pekerjaan, merupakan hal yang menunjukkan jumlah pekerjaan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan; 2) kualitas pekerjaan, berupa persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu; 3) ketepatan waktu, berupa lamanya suatu pekerjaan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu karena setiap pekerjaan memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya; 4) kehadiran, suatu jenis pekerjaan

tertentu menuntut kehadiran pekerja sesuai waktu yang ditentukan; 5) Kemampuan bekerja sama, berupa kemampuan karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu jenis pekerjaan dengan kerja sama antar karyawan.

Sementara itu, (Sutrisno, 2010), memaparkan bahwa empat dimensi sebagai aspek kinerja karyawan, berupa: 1) kualitas pekerjaan, yang menjelaskan perihal jumlah ketepatan maupun ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas; 2) kuantitas pekerjaan, yang berkenaan dengan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan; 3) waktu kerja, yang menjelaskan persentase kehadiran, keterlambatan, dan masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut; 4) kerja sama, yang menerangkan bagaimana individu membantu atau membantu usaha dari teman sekerjanya. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, disimpulkan bahwa dimensi kinerja karyawan merupakan bagian yang diterapkan organisasi untuk mengukur sejauhmana kinerja karyawan melalui kualitas pekerjaan yang dihasilkan, waktu pekerjaan diselesaikan kerja, jumlah pekerjaan, dan kemampuan kerja sama pekerja.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017), mengukur kinerja karyawan dilihat dari faktor yang memengaruhi yang terdiri dari: 1) *ability* (faktor kemampuan), yang merupakan kemampuan berupa potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge dan skill*). Artinya, kinerja yang maksimal akan dengan mudah dicapai apabila karyawan pada suatu organisasi memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan dan keterampilan yang memadai untuk jabatannya; dan 2) *motivation* (faktor motivasi), yang menjadi kondisi dalam diri

pegawai yang digerakkan untuk dapat mencapai tujuan. Adapun (Mathis and Jackson, 2011) mengatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh tiga kondisi utama, berupa: 1) kemampuan individu, yang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, dan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan; 2) tingkat usaha yang diberikan, merupakan upaya dari karyawan bagi perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, dapat berupa etika kerja, kehadiran, dan motivasinya; serta; dan 3) dukungan organisasi, berupa bentuk fasilitas yang disediakan organisasi untuk memberi dukungan bagi karyawan.

Adapun pendapat ⁴⁷ seperti (Sutrisno, 2010), memaparkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: 1) efektivitas dan efisiensi, berupa ukuran proses tercapainya kinerja organisasi; 2) otoritas ⁴⁸ dan tanggung jawab, berupa bentuk hak dan tanggung jawab karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi; 3) disiplin, keadaan yang menunjuk ⁴⁹ suatu kondisi atau sikap konsistensi karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan; 4) inisiatif, berupa sesuatu yang berkaitan dengan kemauan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar dapat mendukung tujuan organisasi. Simpulannya adalah kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor berupa: motivasi, kemampuan individu, tingkat usaha yang dicurahkan, dukungan organisasi, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, serta disiplin dan inisiatif. ⁴⁰

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah kompensasi. Menurut (Wibowo, 2011), menyatakan ⁵⁰ bahwa setiap organisasi menciptakan sistem kompensasi

secara fleksibel dan bebas sesuai kondisi dan harapan pekerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dan ⁵¹ menumbuhkan kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Syahputra *et al.*, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. ⁵⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi (balas jasa) yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal ⁵⁵ da suatu organisasi. Keseimbangan antara kompensasi langsung dengan kompensasi tidak langsung yang dioptimalkan juga akan menciptakan kinerja karyawan yang maksimal (Zulkarnaen and Herlina, 2018). Sehingga penting bagi organisasi untuk dapat menyeimbangkan dengan baik pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung kepada seluruh karyawannya.

METODE

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan CV Paradep Taxi Pematangsiantar yang berjumlah 35 orang. Lalu sebagai responden atau sampel penelitian ditetapkan sopir. Desain penelitian yang dilakukan menggunakan metode survey dengan data kualitatif dan kuantitatif ⁵⁴. Kemudian penelitian ini memakai sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data lapangan dilakukan dengan observasi dan wawancara terhadap sopir di CV Paradep Taxi dan penyebaran kuesioner. Analisis data dengan *mix method* dengan analisis kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Kualitatif

Pengelompokan kriteria jawaban rata-rata responden untuk mendeskripsikan

jawaban responden secara kualitatif dengan menggunakan Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Interval	Kompensasi	Kinerja Karyawan
4.21-5.00	Sangat Puas	Sangat Baik
3.41-4.20	Puas	Baik
2.61-3.40	Cukup Puas	Cukup Baik
1.81-2.60	Tidak Puas	Tidak Baik
1.00-1.80	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Baik

Sumber: data diolah (2020)

Deskripsi responden dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Data Karyawan Sopir CV Paradep Taxi Pematangsiantar

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (f)	Persentase
1	≤ 20	0	0%
2	21-30	1	2,86%
3	31-40	8	22,86%
4	41-50	15	42,86%
5	>50	11	31,42%
Jumlah		35	100%

Sumber: data diolah (2020)

Gambaran Kompensasi CV Paradep Taxi Pematangsiantar

Kompensasi merupakan semua jenis pemberian organisasi berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa kepada karyawan secara layak dan adil atas usaha mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi pada penelitian ini melalui dua dimensi, yaitu: kompensasi langsung, dapat dilihat ketika perusahaan mampu memberikan gaji, upah, bonus, dan insentif kepada sopir dengan layak dan adil untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Kemudian dimensi kompensasi tidak langsung, dilihat dengan pemberian asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, tunjangan hari raya, dan dana pensiun kepada sopir guna menambah semangat dan motivasi serta meningkatkan kinerja sopir.

Untuk memperoleh gambaran kompensasi, dilakukan analisis terhadap sebaran jawaban sopir berdasarkan bagian dimensi yang dipakai untuk mengetahui deskripsi kompensasi berikut:

Tabel 3. Sebaran Jawaban Responden untuk Kompensasi

No.	Dimensi Variabel	Rata Skor
1	Kompensasi Langsung	3,028
2	Kompensasi Tidak Langsung	2,705
Rata-rata		2,866

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis kualitatif variabel kompensasi diisyaratkan bahwa sebagian besar atau mayoritas karyawan menyatakan sudah cukup puas terhadap kompensasi CV Paradep Taxi Pematangsiantar. Beberapa indikator yang masih dapat dioptimalkan antara lain: 1) indikator kesesuaian gaji yang sopir terima dengan beban kerja yang dikerjakan sopir berada pada kriteria jawaban cukup puas, hal ini dikarenakan sopir mengeluhkan upah yang diterima sopir secara harian masih belum seimbang dengan beban pekerjaan yang ada dan kemungkinan tidak bekerja di waktu tertentu, misalnya karena sakit ataupun terjadi kerusakan pada kendaraan mengakibatkan sopir tidak memperoleh upah sehingga sopir tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya; 2) pada indikator ketetapan waktu penerimaan upah yang diberikan perusahaan kepada sopir berada pada kriteria jawaban puas, hal ini dikarenakan sopir menerima gaji dari CV Paradep Taxi Pematangsiantar dengan tepat waktu, yaitu setelah selesai menyelesaikan trip/mengantar penumpang; 3) pada indikator perusahaan memberikan bonus kepada sopir apabila ada pekerjaan yang mencapai target yang telah ditetapkan berada pada kriteria jawaban tidak puas, hal ini dikarenakan sopir tidak menerima bonus

walaupun sopir mampu memberikan keuntungan kepada perusahaan; 4) pada indikator perusahaan memberikan insentif kepada sopir berada pada kriteria jawaban tidak puas, hal ini dikarenakan sopir tidak mendapatkan insentif dari perusahaan walaupun sopir telah menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan.

Kemudian untuk dimensi kompensasi tidak langsung masih cukup puas. Hal ini disebabkan beberapa hal, yaitu: 1) pada indikator asuransi kesehatan yang disediakan perusahaan untuk sopir berada pada kriteria jawaban tidak puas, hal ini dikarenakan CV Paradep Taxi Pematangsiantar tidak memberikan jaminan/asuransi kesehatan seperti BPJS Kesehatan ataupun penyedia asuransi lainnya; 2) pada indikator asuransi kecelakaan kerja yang disediakan perusahaan untuk sopir berada pada kriteria jawaban tidak puas, hal ini dikarenakan CV Paradep Taxi Pematangsiantar tidak menyediakan jaminan/asuransi kecelakaan kerja kepada sopirnya seperti BPJS Ketenagakerjaan ataupun penyedia asuransi lainnya karena sopir pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar tidak terikat baik sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak; 3) pada indikator tunjangan hari raya yang diterima sopir berada pada kriteria jawaban puas, hal ini dikarenakan CV Paradep Taxi Pematangsiantar memberikan tunjangan pada hari raya kepada sopir; 4) pada indikator dana pensiun yang disediakan oleh perusahaan untuk sopir berada pada kriteria jawaban tidak puas, hal ini dikarenakan sopir CV Paradep Taxi Pematangsiantar tidak mendapatkan dana pensiun atau pemberian penghargaan non uang kepada sopir yang sudah memiliki waktu bekerja yang lama.

Berdasarkan total jawaban responden mengenai dimensi kompensasi langsung dan

kompensasi tidak langsung memperoleh 2,866 sebagai nilai rata-rata dengan kriteria jawaban cukup puas. Kemudian rata-rata tertinggi dengan nilai 3,80 termasuk kriteria jawaban baik untuk dimensi kompensasi langsung pada indikator ketepatan waktu penerimaan upah yang diberikan perusahaan kepada sopir. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,34 dengan kriteria jawaban tidak baik untuk dimensi kompensasi tidak langsung pada indikator asuransi kesehatan yang disediakan perusahaan untuk sopir.

Gambaran Kinerja Karyawan CV Paradep Taxi Pematangsiantar

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain, serta untuk mencapai tujuan dari organisasi tempatnya bekerja. Untuk memperoleh gambaran kinerja karyawan pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar dilakukan analisis terhadap sebaran jawaban karyawan, yaitu sopir menggunakan empat dimensi.

Tabel 4. Sebaran Jawaban Responden untuk Kinerja Karyawan

No.	Dimensi Variabel	Rata Skor
1	Kualitas yang Dihasilkan	3,507
2	Kuantitas yang Dihasilkan	3,713
3	Kerja Sama	3,417
Rata-Rata		3,546

Sumber: data diolah (2020)

Hasil analisis kualitatif dari kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas responden menyatakan kinerja karyawan CV Paradep Taxi Pematangsiantar sudah baik, namun masih terdapat hal yang perlu dioptimalkan. Kinerja karyawan dapat diukur menurut dimensi kualitas pekerjaan, kuantitas yang dicapai, dan kerja sama. Pada dimensi kualitas yang dihasilkan dalam indikator mematuhi batas kecepatan perjam pada saat

mengemudi mendapat kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan oleh sopir yang mengemudi dengan batas kecepatan normal. Indikator mematuhi rambu lalu lintas pada saat mengemudi berada pada kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan oleh rata-rata sopir mengemudi dengan mematuhi rambu lalu lintas. Indikator tingkat kesesuaian sopir dalam menurunkan penumpang pada lokasi yang dituju berada pada nilai kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan terdapat beberapa sopir enggan untuk mengantarkan penumpang sampai pada lokasi yang dituju dengan alasan sulit menjangkau lokasi yang dituju atau sudah melewati batas jarak pengantaran penumpang padahal penumpang sudah membayar ongkos untuk diantar sampai ke tempat tujuan.

Dimensi kuantitas yang dihasilkan pada indikator tanggung jawab sopir untuk membawa penumpang sampai ke tempat tujuan dengan selamat berada pada kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan sopir CV Paradep Taxi Pematangsiantar memiliki tanggung jawab untuk semaksimal mungkin berusaha tetap berkendara dengan hati-hati dan waspada menghindari terjadinya kecelakaan saat mengantar penumpang. Indikator menyelesaikan *trip* yang telah ditetapkan perusahaan berada pada nilai kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan setiap sopir memiliki jadwal giliran dalam mendapatkan *trip* keberangkatannya sehingga sopir akan selalu *stand by* dan pasti menyelesaikan *trip* yang telah ditetapkan. Indikator pencapaian dari hasil pekerjaan sopir berada pada nilai kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan mayoritas sopir sudah mematuhi dan menerima jadwal *trip* keberangkatannya sesuai dengan ketentuan peraturan CV Paradep Taxi Pematangsiantar.

Dimensi kerja sama pada indikator komunikasi yang terjalin antara sopir dengan karyawan lain berada pada kriteria jawaban cukup baik, hal ini terjadi karena beberapa sopir masih sering mengalami perselisihan dengan karyawan lain pada bagian tiket dan bagian pengiriman barang yang disebabkan komunikasi yang kurang baik, seperti terjadinya kesalahan/tidak jelasnya penulisan alamat pengiriman barang serta kesalahan dalam hal biaya ongkos pengiriman barang yang menimbulkan kecurigaan. Indikator hubungan yang terbina antara sopir dengan karyawan lain berada pada kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan faktor komunikasi sopir yang terbatas menyebabkan terjadinya hubungan yang kurang harmonis, seperti kesalahpahaman sehingga menimbulkan rasa tersinggung dan faktor kelelahan yang membuat komunikasi kurang baik dan terkontrol. Indikator cara sopir bekerja sama atas tugas yang diberikan perusahaan berada pada kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan sopir masih dapat saling bekerja sama untuk tugas yang diberikan pimpinan/pemilik CV Paradep Taxi Pematangsiantar sehingga pekerjaan dapat terselesaikan.

Berdasarkan nilai jawaban responden mengenai dimensi kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, dan kerja sama mendapat nilai rata-rata 3,546 dengan kriteria jawaban baik. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,74 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi kuantitas yang dihasilkan pada indikator pencapaian dari hasil pekerjaan sopir. Kemudian nilai rata-rata terendah sebesar 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi kualitas yang dihasilkan pada indikator tingkat kesesuaian sopir dalam menurunkan penumpang pada lokasi yang dituju dan pada dimensi kerja sama pada indikator

hubungan yang terbina antara sopir dengan karyawan lain.

Hasil Analisis Kuantitatif Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai digunakan teknik regresi linier sederhana dengan program SPSS berikut ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16.242	4.082	
	Kompensasi	.683	.176	.560

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 5, ditunjukkan persamaan $\hat{Y} = 16,242 + 0,683X$, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Paradep Taxi Pematangsiantar, dimana semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Riana, Fajri and Alsyauki, 2017) dan (Zuriana and Rananda, 2019) menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk melihat keeratan hubungan antar variabel dan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi melalui program SPSS berikut:

Tabel 6. Analisis Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.293	3.605

^a Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: data diolah (2020)

Dari hasil korelasi Tabel 6, ditunjukkan nilai $r = 0,560$, maka disimpulkan bahwa hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,314$ yang berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan pada CV Paradep Taxi (Y) sebesar 31,4% dapat dijelaskan oleh kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 68,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dengan uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Adapun syarat pengujian dengan melihat nilai signifikansi \leq (lebih kecil atau sama dengan) 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.979	.000
Kompensasi	3.883	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 7, ditunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian (Riana, Fajri and Alsyauki, 2017) dan (Zuriana and Rananda, 2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN Kompensasi CV Paradep Taxi Pematangsiantar

¹³ Kompensasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja dari karyawannya. Dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kompensasi pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar diperoleh nilai rata-rata 2,87 dengan kriteria jawaban cukup puas. Maka dari itu, sebaiknya CV Paradep Taxi Pematangsiantar sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi terhadap sopir agar hasil kinerja sopir lebih baik lagi.

Dalam hal ini beberapa indikator kompensasi pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar masih ada yang di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Untuk dimensi kompensasi langsung pada indikator perusahaan memberikan bonus kepada sopir berada pada kriteria jawaban tidak baik, untuk mengatasi hal ini sebaiknya pemimpin/pemilik CV Paradep Taxi Pematangsiantar memberikan bonus kepada sopir yang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan optimal sehingga perusahaan memperoleh keuntungan lebih, seperti pemberian hadiah kepada sopir pada akhir tahun. Pada indikator perusahaan memberikan insentif kepada sopir berada pada kriteria jawaban tidak baik, untuk mengatasi hal ini pemimpin/pemilik CV Paradep Taxi Pematangsiantar sebaiknya memberi apresiasi dalam bentuk insentif seperti imbalan yang diberikan perusahaan di luar gaji karyawan atas pencapaian kinerja yang melebihi standar yang ditentukan.

Dimensi kompensasi tidak langsung pada indikator asuransi kesehatan berada pada kriteria jawaban tidak baik, hal ini dapat dipertimbangkan CV Paradep Taxi Pematangsiantar dengan memberikan gaji

secara perbulan dan melakukan pemotongan gaji untuk biaya asuransi kesehatan agar sopir merasa aman dan lebih terjamin. Pada indikator asuransi kecelakaan kerja yang disediakan perusahaan untuk sopir berada pada kriteria jawaban tidak baik, untuk itu sebaiknya CV Paradep Taxi Pematangsiantar menetapkan sistem karyawan tetap dan karyawan kontrak, kemudian dapat menerapkan sistem penggajian secara perbulan dan melakukan pemotongan gaji untuk biaya jaminan asuransi kecelakaan kerja. Pada indikator dana pensiun yang disediakan oleh perusahaan untuk sopir berada pada kriteria jawaban tidak baik untuk mengatasi ini, CV Paradep Taxi Pematangsiantar dapat mempertimbangkan hal pemberian dana pensiun kepada para sopir yang sudah memiliki waktu masa kerja yang sudah lama dengan memberikan penghargaan baik dalam bentuk uang maupun non uang.

Selain masukan pada evaluasi di atas, kompensasi dapat ditingkatkan apabila CV Paradep Taxi Pematangsiantar dapat memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi dengan baik seperti yang dikemukakan oleh (Bangun, 2012), yang terdiri dari faktor pasar tenaga kerja, kondisi pertumbuhan ekonomi, status finansial perusahaan, keadaan serikat buruh, kebijakan perusahaan, dan termasuk produktivitas pekerja.

Kinerja Karyawan CV Paradep Taxi Pematangsiantar

Tercapainya tujuan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana kinerja karyawan. Tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai secara efektif dan efisien melalui kinerja karyawan yang optimal. Dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan CV Paradep

Taxi Pematangsiantar diperoleh nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih terdapat indikator yang perlu diperhatikan karena nilainya masih di bawah rata-rata. Untuk dimensi kualitas yang dihasilkan pada indikator tingkat kesesuaian sopir dalam menurunkan penumpang pada lokasi yang dituju berada pada kriteria jawaban cukup baik, hal ini dapat diatasi dengan menyediakan layanan penerimaan keluhan penumpang terhadap sopir, guna memberikan teguran/sanksi kepada sopir yang mengantar penumpang tidak sesuai pada lokasi tujuan. Contohnya menyediakan layanan telepon untuk menerima keluhan penumpang guna menindaklanjuti kesalahan yang dilakukan sopir.

Selanjutnya dimensi kerja sama pada indikator komunikasi yang terjalin antara sopir dengan karyawan lain berada pada kriteria jawaban cukup baik, cara meningkatkan komunikasi yang lebih baik antar sesama sopir ataupun dengan karyawan lain, yaitu dengan memperbaiki sistem perekrutan karyawan guna memperbaiki kualitas kerja dan memperbaiki sistem pembagian kerja dimana tidak ada karyawan yang merangkap melakukan dua pekerjaan yang berbeda yang dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tumpang tindih.

Terakhir untuk indikator hubungan yang terbina antara sopir dengan karyawan lain berada pada nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dapat diatasi dengan memperbaiki komunikasi yang ada seperti memberikan informasi yang kurang jelas dan lengkap dan memberi informasi yang selalu terburu-buru agar terbina hubungan yang lebih baik.

Selain masukan pada evaluasi di atas, kinerja karyawan CV Paradep Taxi Pematangsiantar dapat ditingkatkan dengan

memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2010), diantaranya efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab serta inisiatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis dan pembahasan ditemukan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan sudah baik, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, diketahui juga bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan.

Saran

Masukan berdasarkan penelitian dalam mengoptimalkan kompensasi pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar, sebaiknya menerapkan sistem karyawan tetap dan karyawan kontrak untuk para sopir/karyawannya sehingga mampu memperbaiki sistem pemberian kompensasi yang lebih baik dan layak. Kemudian untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar, sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem perekrutan karyawan dan sistem pembagian kerja untuk mengurangi perselisihan dalam pekerjaan serta memperbaiki komunikasi yang ada selama ini agar terhindar dari kesalahpahaman. Selanjutnya, disarankan untuk penelitian lanjutan memasukkan beberapa faktor lain yang diperkirakan ikut memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R. and Muhammad, H. (2016) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Empatdua.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Basuki, R. and Sari, R. P. (2018) 'PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RSIA YK MADIRA PALEMBANG', *Jurnal Ecoment Global*. Fakultas Ekonomi Universitas IGM, 3(1), p. 1. doi: 10.35908/jeg.v3i1.352.
- Daft, R. L. (2010) *Era Baru Manajemen*. 9th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marliani, M. D. et al. (2016) 'PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG, KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM MANADO', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4), pp. 1108–1117. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14748> (Accessed: 12 October 2020).
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2011) *Human Resource Management*. 10th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraha, A. and Tjahjawati, S. S. (2018) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Politeknik Negeri Bandung - Departmen Administrasi Niaga, 3(3), p. 24. doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- Riana, N., Fajri, K. and Alsaumi, K. (2017) 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAMPUNG BATU MALAKASARI TEKTONA WATERPARK KABUPATEN BANDUNG', *Tourism Scientific Journal*. Stiepar Yapari Bandung, 2(1), p. 1. doi: 10.32659/tsj.v2i1.15.
- Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sisca et al. (2020) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010) *Budaya Organisasi*. 1st edn. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, L. et al. (2018) 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MODE FURNITURE PEMATANGSIANTAR', *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 1(1). doi: 10.37403/sultanist.v1i1.6.
- Wibowo (2011) *Manajemen Kinerja*. Cetakan 5. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2014) *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R. et al. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. 3rd edn. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulkarnaen, W. and Herlina, R. (2018) 'PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STAFF OPERASIONAL PT PRANATA JAYA ABADI BANJARAN', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. LPPM STIE Muhammadiyah Bandung, 2(2), pp. 90–114. doi: 10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114.
- Zuriana, Z. and Rananda, A. (2019) 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *Education Journal: Journal Educational Research and*

Development. IKIP PGRI Jember,
3(1), pp. 59–64. doi:
10.31537/ej.v3i1.142.

Maker Des 20

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

19 %
INTERNET SOURCES

13 %
PUBLICATIONS

8 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	mentalsukses.wordpress.com Internet Source	1 %
2	jp.feb.unsoed.ac.id Internet Source	1 %
3	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1 %
4	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1 %
5	Jun Sam Yang, Denny Hernawan, G. Goris Seran. "Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor", JURNAL GOVERNANSI, 2020 Publication	1 %
6	repository.unmul.ac.id Internet Source	1 %
7	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	1 %
8	yayuhumaero.blogspot.com Internet Source	1 %

9	Ambo Enre Enre, Debora Hutagalung, Henri Abdiel Simbolon, Marcella Theresia Ong. "Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian CV Obor Pematangsiantar", Owner, 2020 Publication	1 %
10	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
12	journal.ubaya.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
14	journal.uniga.ac.id Internet Source	<1 %
15	jurnalfe.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
16	Zainuddin Zainuddin. "PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SD, SMP, SMA DAN SMK SE KABUPATEN FAKFAK", LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan, 2017 Publication	<1 %

17	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
18	ejournal.kompetif.com Internet Source	<1 %
19	jurnal.unej.ac.id Internet Source	<1 %
20	univ-tridinanti.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	<1 %
22	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
23	ejurnalunsam.id Internet Source	<1 %
24	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	<1 %
25	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.uhn.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Jayabaya University Student Paper	<1 %
28	repository.mahardhika-library.id Internet Source	<1 %

29	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang Student Paper	<1 %
30	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	<1 %
31	jurnal.umpar.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
33	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	<1 %
34	Wahyu Sigit Widodo, Anike Retawati, Fiasco Darung. "Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi pada Perum Damri Palangka Raya", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020 Publication	<1 %
35	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
36	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
37	plj.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.umj.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

39

e-journal.umc.ac.id

Internet Source

<1 %

40

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

<1 %

41

st293545.sitekno.com

Internet Source

<1 %

42

edoc.site

Internet Source

<1 %

43

jurnal.ugj.ac.id

Internet Source

<1 %

44

ojekonline.co.id

Internet Source

<1 %

45

online-journal.unja.ac.id

Internet Source

<1 %

46

repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

<1 %

47

Aria Mulyapradana, Tri Rosewati, Farikhul Muafiq. "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2020

Publication

<1 %

48

Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

<1 %

49

Rian Ardiansyah, Hasmawaty, A.R. Hasmawaty. "Pengaruh Sistem Penilaian dan Kompensasi terhadap Motivasi Berdampak pada Kinerja Pegawai di Masa Covid-19", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021

Publication

<1 %

50

Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALINDO MANUNGGAL BERSAMA KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2018

Publication

<1 %

51

jurnal-mahasiswa.unisri.ac.id

Internet Source

<1 %

52

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

53

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

54

sialim.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

55

www.jbe-platform.com

Internet Source

<1 %

56

Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham.
"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal
Online Program Studi Pendidikan Ekonomi,
2020

Publication

<1 %

57

Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony,
Soehardi Soehardi. "PENGARUH DISIPLIN
KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK OCBC
NISP BAGIAN RECORD MANAGEMENT DAN
PARTNERSHIP OPERATION", Jurnal Ilmiah
Manajemen Ubhara, 2019

Publication

<1 %

58

Submitted to Clayton College & State
University

Student Paper

<1 %

59

Marto Silalahi, Ady Inrawan, Juan Anastasia
Putri, Kevin Indajang, Acai Sudirman.
"Increasing Motivation and Teamwork to
Encourage Services for Posyandu Cadres in
the City of Pematang Siantar", Jurnal
Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia, 2023

Publication

<1 %

60 Nelli Sulistiana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ranga Kabupaten Subang", *The World of Business Administration Journal*, 2020
Publication <1 %

61 berkecukupan.blogspot.com
Internet Source <1 %

62 de.scribd.com
Internet Source <1 %

63 docslide.us
Internet Source <1 %

64 eprints.unipdu.ac.id
Internet Source <1 %

65 forum.upbatam.ac.id
Internet Source <1 %

66 journal.ubpkarawang.ac.id
Internet Source <1 %

67 jurnal.undhirabali.ac.id
Internet Source <1 %

68 repository.mercubuana.ac.id
Internet Source <1 %

69 www.stmb-multismart.ac.id
Internet Source <1 %

70

Alpon Newegalen, Yusram Adi, Hafipah Hafipah. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendrawasih Mas di Kabupaten Puncak Papua", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

Publication

<1 %

71

Supriyadi Supriyadi, Tri Widyastuti, Soehardi Soehardi. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PADA DITJEN PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN K3 KEMNAKER RI", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2020

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On