

DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CINDO ABADI PERKASA KOTA PRABUMULIH

Ayu Aprlinda ^{*1}
Sebri Hesinto ²
Zakaria Harahap ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

*e-mail: Ayuaprilinda04@gmail.com, Sebris2018@gmail.com, Zakariaharahap888@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Fokus dalam penelitian ini meliputi apakah kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, digunakan sample sebanyak 51 karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Data penelitian ini diperoleh dari kusioner (primer). Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $6,057 > t$ tabel $2,00958$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan nilai koefisien determinasi besarnya dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih sebesar $0,428$ atau $42,8\%$ sedangkan sisanya $57,2\%$ dampak dari faktor lain. Hasil penelitian dari regresi linier sederhana yang diperoleh $Y = 10,257 + 0,744x + e$ hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation employee performance at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City. The type of research used in this study is quatitative research with a descriptive approach. The focus of this research includes whether compensation effects employee performance. This study uses a saturated sampling technique and involves a sample of 51 employee of PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih city. The research data was obtained from a questionnaire (primary data). The results of the hypothesis test show that the compensation variable (X) has a significance effect on employee performance (Y) with a t -count value of $6,057 > t$ -table 2.00958 , and a significance value of $0,000 < 0,05$. The coefficient of determination shows that the impact of compensation on ommployee performance at PT. Cindo Abadi Perkasa Prabumulih City is $0,428$ or $42,8\%$, while the remaining $57,2\%$ is influwnced by other factors. The results of the study from simple linear regression obtained the equation $Y = 10,257 + 0,744x + e$, and the results show that compensation has a positive effect on employee performance at PT. Cindo Abadi Perkasa, Prabumulih City.

Keywords: Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset paling berharga bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, SDM adalah tenaga kerja manusia yang berkontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Jika perusahaan tidak mengakui pentingnya tenaga kerja, mereka tidak akan maju dan tidak akan mampu mencapai tujuan mereka. Untuk menghindari penurunan kinerja perusahaan harus memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia mereka. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka adalah dengan memberikan pelatihan serta kompensasi yang memuaskan.

Menurut Afandi (dalam Amelia, 2022: 120), "kompensasi adalah semua pendapatan uang tunai, yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada perusahaan". Penghargaan tidak hanya sekedar gaji, namun juga mencakup sebagai bentuk penghargaan yang dapat mendorong produktivitas."Kompensasi merupakan komponen yang dapat berdampak

kepada kinerja karyawan, kompensasi memiliki peran penting sebagai motivasi karyawan bentuk bayaran yang dihasilkan dari kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kompensasi adalah bentuk bayaran yang timbul dari pekerjaan Alma (dalam Amelia, 2022: 120),” menurut pendapat tambahan menyatakan penyediaan kompensasi adalah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan pada perusahaan (Edison, 2020: 120)”.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dalam melakukan tugasnya yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya. kinerja karyawan adalah kualitas yang mengacu pada jumlah sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.”Kinerja karyawan berfungsi untuk mendukung kepuasan karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih tinggi Juliani dan Nuridin (dalam Afriwahyuni dkk. 2023: 24588)”. Menurut Indrasari (dalam Havid, 2023: 146),”menerangkan kinerja karyawan merupakan keahlian karyawan dan perbuatan yang dihasilkan dalam lingkungan kerja tertentu. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan”.

PT Cindo Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan suplayer, perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 februari 2007 PT Cindo Abadi Perkasa berkantor di belakang SPBU Jl. Lingkar Timur, Muara Dua, Kec. Prabumulih Timur., Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. PT Cindo Abadi Perkasa menyelenggarakan usaha jasa konstruksi jasa pelaksanaan untuk konstruksi saluran air, pelabuhan,dam, dan konstruksi gedung lainnya. PT Cindo Abadi Perkasa terbagi menjadi 2 yaitu karyawan kantor dan karyawan lapangan. Dimana karyawan kantor mengemban bagian seperti administrasi perusahaan. Sedangkan karyawan di bagian lapangan terdiri dari bagian produksi, *safety* dan *security*.

penelitian terhadap dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi relevan untuk dilakukan karena kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan dan produksi karyawan, karena dalam hal ini bisa mengakibatkan kompensasi yang tidak relevan sehingga dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kurangnya evaluasi terhadap efektifitas. kompensasi yang dilaksanakan juga menjadi masalah penting, tanpa adanya evaluasi yang jelas, perusahaan akan sulit untuk mengetahui apakah kompensasi yang diberikan akan memuaskan atau tidak.

Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan finansial yang diterima oleh setiap karyawan melalui hubungan dengan pekerjaan mereka dengan sebuah perusahaan, kompensasi mempunyai pandangan yang berbeda – beda, kompensasi diperlukan dalam upaya mempertahankan karyawan dengan standar hidup karyawan yang layak. Menurut Sutrisno (dalam Hermawan dkk 2022:165),” karyawan yang diberikan kemampuan mereka miliki keberlangsungan perusahaan sehingga perusahaan menghargai kontribusi karyawan dengan memberikan imbalan balas jasa sesuai dengan tanggung jawabnya”.

Prinsip kompensasi merupakan hasil tenaga kerja karyawan pada perusahaan, kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan untuk balas jasa yang telah diberikan karyawan buat Industri”. Mondy dan Martocchio (dalam Havid dkk 2023: 151). Menurut Ervina (2023: 148) dimensi dan indikator terbagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial

Merupakan imbalan yang diterima sebagai balas jasa dari perusahaan untuk karyawan yang merupakan imbalan seperti uang yang dibayarkan secara langsung. Dan indikator kompensasi adalah gaji, bonus, dan insentif.

2. Kompensasi Non- finansial

Sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berebentuk penghargaan dan apresiasi atas kinerja karyawan yang meningkat. Dan indikator kompensasi adalah penghargaan, dan apresiasi terhadap kinerja.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan, menurut Bukit dkk (dalam Havid dkk 2023: 151), "kinerja merupakan imbalan atas tugas yang diberikan kepada seseorang pekerja kepada perusahaan, kinerja juga adalah suatu hasil yang dicapai oleh aktivitas karyawan dalam jangka waktu tertentu kinerja juga merupakan keahlian dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui efisiensi pemakaian sumber energi karyawan". Menurut Suhardi (dalam Havid dkk 2023: 151), "menjelakan bahwa kinerja sebagai catatan hasil dari pelaksanaan sebuah aktivitas dalam periode tertentu".

Menurut Sustrisno (dalam Hermawan dkk 2022: 162), "kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang dilihat melalui kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan". "Kinerja merupakan hasil yang dicapai suatu individu ataupun kelompok dalam perusahaan berdasarkan kewajiban dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Pengertian kinerja dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang didapat oleh seseorang, prestasi kerja dapat dinilai.

dari kualitas dan kuantitas yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan tersebut Mangkunegara (dalam Hermawan dkk 2022:162)". Adapun dimensi dan indikator sebagai alat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan menurut Mubarak (2020: 74) sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja
Merupakan kinerja yang diukur melalui hasil kerja karyawan yang bisa menyelesaikan kerjanya dengan sempurna
2. Kuantitas Kerja
Merupakan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang dinyatakan dengan hasil output dengan maksimalkan waktu.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia yang dimaksimalkan demi bisa meningkatkan hasil kinerja yang baik
5. Kemandirian
Merupakan tingkat karyawan yang menjalankan tugas tanggung jawabnya sendirian tanpa bantuan.

METODE

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka dan statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 Desember 2024 sampai dengan tanggal 31 Januari 2025.

3.1.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber data yang akan dijadikan tempat memperoleh data. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa yang berjumlah 51 karyawan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan sama dengan jumlah populasi dengan memakai teknik sampel jenuh, yaitu sebanyak 51 orang.

3.1.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan yaitu berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu, sumber data primer atau data yang diperoleh langsung oleh penulis dan juga data sekunder sebagai data penunjang yang menguatkan perolehan data yang didapat penulis dari artikel, jurnal, serta dokumen yang dimiliki oleh instansi.

3.1.5 Definisi Variabel

Kompensasi (X1)

Menurut Sutrisno (dalam Hermawan dkk 2022:165),” karyawan yang diberikan kemampuan mereka miliki keberlangsungan perusahaan sehingga perusahaan menghargai kontribusi karyawan dengan memberikan imbalan balas jasa sesuai dengan tanggung jawabnya”.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sustrisno (dalam Hermawan dkk 2022: 162),” kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang dilihat melalui kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan”.

3.1.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuisioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang tersusun dan disebar dan diisi oleh responden, sedangkan observasi dan wawancara sebagai metode pelengkap untuk pengumpulan data.

3.1.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyajian dalam bentuk tabel, grafik, persentase, dan nilai rata-rata. Distribusi jawaban responden dianalisis berdasarkan karakteristik demografis seperti jenis kelamin, dan tingkat Pendidikan. Guna memahami latar belakang responden, instrumen yang digunakan berupa kusioner tertutup dan wawancara. Dimana responden diminta memilih jawaban yang telah disediakan untuk mempermudah proses analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Menurut Sahir (2022: 31),” uji validitas merupakan uji coba kusioner penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti jika hasilnya tidak valid berarti responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan”.. Uji validitas bisa dilihat dengan rumus ($df = n - 2$), dimana N adalah besarnya sampel berjumlah 51, maka $DF = 51 - 2 = 49$ dengan tingkat signifikan untuk uji satu arah yang bernilai 0,05 yaitu 0,2329.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
X.1	0.719	0,232	Valid
X.2	0.625	0,232	Valid
X.3	0.603	0,232	Valid
X.4	0.579	0,232	Valid
X.5	0.681	0,232	Valid
X.6	0.663	0,232	Valid
X.7	0.481	0,232	Valid
X.8	0.566	0,232	Valid
X.9	0.633	0,232	Valid
X.10	0.612	0,232	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0,703	0,232	Valid

Y.2	0.621	0,232	Valid
Y.3	0,794	0,232	Valid
Y.4	0,638	0,232	Valid
Y.5	0,569	0,232	Valid
Y.6	0,649	0,232	Valid
Y.7	0,760	0,232	Valid
Y.8	0,714	0,232	Valid
Y.9	0,646	0,232	Valid
Y.10	0,782	0,232	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung yang didapat susah memenuhi ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel kompensasi dan kinerja dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilanjutkan.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan apabila nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas $> 0,6$ dapat dikatakan reliabilitas.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Kompensasi(X)			
JUMLAH PERNYATAAN	CRONBACH'S ALPHA	SYARAT	KETERANGAN
10	0,818	0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)			
JUMLAH PERNYATAAN	CRONBACH'S ALPHA	SYARAT	KETERANGAN
10	0,876	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa kedua variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* $> 0,6$ sehingga dikatakan reliabel.

4.1.3 Uji Normalitas

Menurut Sahir (2022: 69), "uji normalitas adalah untuk menguji variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak". Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-smornov* dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

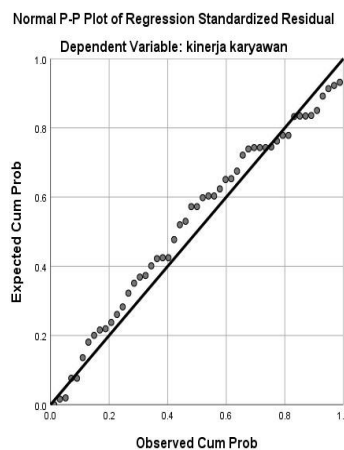
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		51
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.82482319
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.103

	Positive	.069
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2led) diatas 0,05 dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Gambar 1 Hasil Uji Normal P-Plot



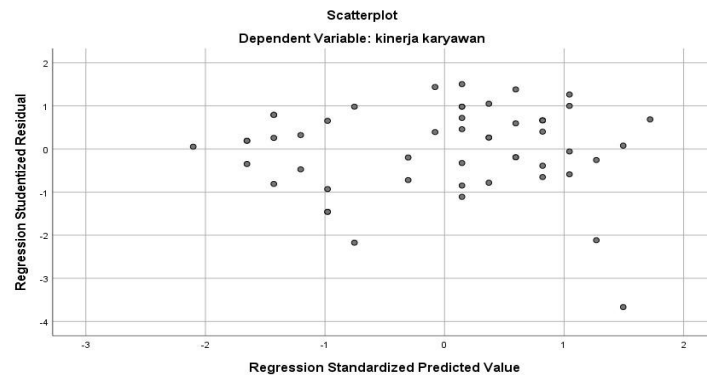
Berdasarkan grafik Normal P-P Plot diatas dapat dilihat bahwa gambar tersebut, menunjukkan bahwa sebaran data dalam penelitian ini mengikuti arah garis dan distribusi mendekati normal, hal ini dikarenakan data yang sesungguhnya memang mendekati garis diagonal.

4.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk melihat ada atau tidak hubungan tinggi antara variabel terikat.

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 ada Y, sehingga dapat dikatakan Uji Heterokendastisitas.

4.1.5 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk melihat ada atau tidak hubungan tinggi antara variabel terikat. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui semua nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance diatas 0,10 berarti tidak terjadi Multikoloniearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji Multikoloniearitas terpenuhi.

4.1.6 Uji Linier Sederhana

Digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh Kompensasi dan kinerja yang akan dianalisis.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.257	5.230	
	kompensasi	.744	.123	.654

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 Konstanta sebesar 10,257 artinya jika nilai pada variabel X (Kompensasi) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan pada PT Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih nilainya sebesar 10,257 Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,744, jika nilai kompensasi dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,744 satuan.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.961	.056
	kompensasi	6.057	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 Terdapat dampak kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X) berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan hasil uji parsial (uji t) dengan nilai signifikan yang diperoleh kompensasi adalah sebesar 0,000 maka nilai signifikan dari kompensasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $6,057 > t_{tabel}$ 2,00958. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti, kompensasi berdampak tapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7

Model Summary ^b		R Square		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Model	R	Adjusted R Square			
1	.654 ^a	.428	.417	3.864	1.730

Predictors: (Constant), kompensasi
Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3. diatas diketahui R Square sebesar 0,428 atau (42,8%) hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja Karyawan karena mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan yaitu $KP = R^2 \times 100\% = 0,428 \times 100\% = 42,8\%$, Besarnya koefisien determinasi berkisar antar angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi melebihi angka 0, maka semakin besar dampak variabel indeviden. Hasil uji adjust R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 42,8%.

Pembahasan Dampak Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Terdapat dampak kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X) berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan hasil uji parsial (uji t) dengan nilai signifikan yang diperoleh kompensasi adalah sebesar 0,000 maka nilai signifikan dari kompensasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan tabel di atas kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,057 $> t_{tabel}$ 2,00958. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti, kompensasi berdampak tapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cindo Aabadi Perkasa Kota Prabumulih. Yang artinya kompensasi memberikan dampak besar terhadap karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih karena dengan memberikan kompensasi yang memuaskan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan serta menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud dengan cepat. Maka dari itu kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Afifah, dan sri Lestari. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardena Artha Mulia. *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Alma. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Amalia Devina. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Bolung, dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Ariwibowo Handy, S.T., M.M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Perpustakaan Nasional*.
- Machali Imam, M.Pd. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. *Fakultas Ilmu Tabiyah dan Keguruan Tinggi Universitas Islam Negeri*.
- Edison. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Ervina, Ferdinand, dan Meltiana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Jurnal*.
- Guritno dan Nurmiyati. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Havid Mohammad dan Mahendro Summardjo. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Produksi PT. TFG Traveling Asia. *Journal of Young Entrepreneurs*.

- Hermawan Iwan., dkk. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan Sumber Daya Manusia*.
- Indrasari. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Produksi PT. TFG Traveling Asia. *Journal of Young Entrepreneurs*.