

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok

Marisanda¹

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Rasidah Nasrah²

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Hendri Irawan³

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Korespondensi penulis : Marissaicha75@gmail.com

ABSTRACT. *This research was conducted by PT. Jasa Raharja (Persero) Solok Branch, which is located at Jl. KH. Ahmad Dahlan Pandan Near Solok City. While the research time is estimated in June 2022 to find out and analyze Compensation for Employee Performance at PT. Jasa Raharja (Persero) Solok Branch. The type of research that will be carried out is descriptive quantitative research, in which this study seeks to find out a clearer picture of leadership style and compensation for employee performance at PT. Jasa Raharja (Persero) Solok Branch. While the form of research is Causal Research, (cause and effect) where there are independent variables that affect the dependent variable. The number of samples in this study used total sampling where the entire population was sampled, namely all employees of PT. Jasa Raharja (Persero) Solok Branch as many as 52 people.*

Based on the results of the simple linear regression analysis carried out, the regression equation $Y = 9.311 + 1.128X$ means that if the compensation value is fixed or equal to zero (0) then the employee's performance will be worth 9.311 and if the compensation is increased by 1 unit then the employee's performance will increase by 1.128, p. This proves that compensation has a positive influence on the performance of employees of PT. Jasa Raharja (Persero) Solok Branch can be accepted. The result of the R² (R square) value is 0.612 or 61.2%, this indicates that Compensation (X) has an effect on Employee Performance at PT. Jasa Raharja (Persero) Solok Branch of 61.2%. While the remaining 38.1% is influenced by other variables such as career development, training and employee motivation which are not included in this study. Based on the t test, the calculated t value is also greater than t table, namely $9.019 > 1.6751$ and the value is not significant $0.000 < 0.05$ then there is an effect of compensation on employee performance at PT. Jasa Raharja (Persero) Solok Branch

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

ABSTRAK. Penelitian ini dilakukan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok yang beralamat Jl. KH. Ahmad Dahlan Pandan Dekat Kota Solok. Sedangkan waktu penelitian diperkirakan pada bulan Juni 2022 untuk mengetahui dan menganalisa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif, dimana dalam penelitian ini berusaha untuk mengetahui gambaran secara lebih jelas mengenai Gaya kepemimpinan dan Pemberian kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. Sedangkan bentuk penelitian adalah Penelitian Kausal, (sebab akibat) dimana ada variabel

Received April 30, 2023; Revised Mei 22, 2023; Juni 10, 2023

* Marisanda. Marissaicha75@gmail.com

independen yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok sebanyak 52 orang.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan diperoleh persamaan regresinya $Y = 9,311 + 1,128X$ artinya apabila kompensasi nilainya tetap atau sama dengan nol (0) maka kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 9,311 dan apabila kompensasi ditingkatkan 1 satuan maka kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,128, hal ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok dapat diterima. Hasil nilai angka R^2 (*R square*) sebesar 0,612 atau 61,2% hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengembangan karir, pelatihan dan motivasi Karyawan yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitungnya juga lebih besar dari t tabel yaitu $9,019 > 1,6751$ dan nilai tidak signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Agar kegiatan operasi organisasi dapat berjalan dengan baik, organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja Karyawan agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Kasenda, 2013).

Pemberian kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan Karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, (Simamora, 2015).

PT. Jasa Raharja adalah BUMN yang bergerak di bidang asuransi kecelakaan lalu lintas dan penumpang umum, PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok yang menjadi

perpanjangan tangan pemerintah wajib mempunyai prestasi atau kinerja yang baik untuk melayani masyarakat. Untuk itu, perusahaan harus terus berbenah dan mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Diantaranya dengan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan pemberian kompensasi yang baik pula, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas diketahui bahwa meskipun sudah dilaksanakan Gaya kepemimpinan dan Kompensasi di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok, namun kinerja para Karyawannya masih kurang. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok”**

2. TINJAUAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat di hitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi penggerak dalam organisasi, (Gaol, 2014). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi di dalam mencapai tujuan”, (Sutrisno, 2014).

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Ahmadi, 2014).

2.3 Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, (Panggabean, 2014). Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi

Karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan, (Sihotang, 2017). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan agar memberikan perhatian dan mempertahankan karyawannya. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena hasil pekerjaan yang baik ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Maka alasan ini membuat banyak perusahaan/organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan, (Kadarisman, 2012)

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2010) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Pemberian kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok
- H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pemberian kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok yang beralamat Jl. KH. Ahmad Dahlan Pandan Dekat Kota Solok. Sedangkan waktu penelitian diperkirakan pada bulan Juni 2022 untuk mengetahui dan menganalisa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif, dimana dalam penelitian ini berusaha untuk mengetahui gambaran secara lebih jelas mengenai Gaya kepemimpinan dan Pemberian kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. Sedangkan bentuk penelitian adalah Penelitian Kausal, (sebab akibat) dimana ada variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan, (kuisisioner / angket) tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner yang dibuat dalam bentuk *skala likert*, Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel independen digunakan kuesioner

penelitian ini dengan menggunakan skala likert, yaitu skor 5, (SS = sangat setuju), skor 4, (S = setuju), skor 3, (RR = Ragu - Ragu), skor 2, (TS = tidak setuju) dan skor 1, (STS = sangat tidak setuju). Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, (Indriantoro, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok yang berjumlah 52 orang. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok sebanyak 52 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini didasarkan pada hasil laporan olah data kuesioner yang telah didapatkan dari para pemilik UMKM di Nagari Cupak Kec. Gunung Talang. Pengolahan data menggunakan bantuan program spss versi 22.

Uji Validitas

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Daftar Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
K1	.392**	0,2306	valid
K2	.708**	0,2306	valid
K3	.338*	0,2306	valid
K4	.523**	0,2306	valid
K5	.409**	0,2306	valid
K6	.673**	0,2306	valid
K7	.535**	0,2306	valid
K8	.338*	0,2306	valid
K9	.499**	0,2306	valid
K10	.736**	0,2306	valid
K11	.393*	0,2306	valid
K12	.543**	0,2306	valid

Sumber : Hasil Olahan Data Dengan SPSS 22

Dilihat dari hasil uji validitas variabelKompensasidiperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *R tabel*.(nilai R tabel n=52 adalah 0,2306) artinya keseluruhan pertanyaan untuk variabelKompensasivalid untuk digunakan sebagai pertanyaan dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Daftar Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
KK1	.712**	0,2306	valid
KK2	.592**	0,2306	valid
KK3	.630**	0,2306	valid
KK4	.442**	0,2306	valid
KK5	.635**	0,2306	valid
KK6	.677**	0,2306	valid
KK7	.534**	0,2306	valid
KK8	.682**	0,2306	valid
KK9	.530**	0,2306	valid
KK10	.634**	0,2306	valid
KK11	.753**	0,2306	valid
KK12	.610**	0,2306	valid
KK13	.536**	0,2306	valid
KK14	.770**	0,2306	valid
KK15	.732**	0,2306	valid

Sumber : Hasil Olahan Data Dengan SPSS 22

Dilihat dari uji validitas variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa seluruh nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *R tabel*. (nilai *R tabel* n=52 adalah 0,2306) artinya keseluruhan pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.689	.705	12

Sumber : Hasil Olahan Data Dengan SPSS

Dilihat dari uji reliabilitas variabel Kompensasi di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompensasi sebesar 0,689. yang artinya variabel Kompensasi memiliki nilai reliabel yang memadai dan dapat dikatakan seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Artinya item pertanyaan dalam variabel pemberian kompensasi layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.893	15

Sumber : Hasil Olahan Data Dengan SPSS

Dilihat dari uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,889 yang artinya variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabel yang memadai dan dapat dikatakan seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Artinya item pertanyaan dalam variabel produktivitas karyawan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,311	6,057		1,537	,131
X	1,128	,125	,787	9,019	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan model persamaan regresi dan hasil Regresi Linear Sederhana maka di dapat persamaan variabel yang mempengaruhi kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok sebagai berikut :

$$Y = 9,311 + 1,128X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 9,311 Yang artinya jika kompensasi (X) sama dengan 0 maka kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok (Y) sudah ada sebesar 9,311

b = 1,128 Yang artinya apabila kompensasi dinaikkan 1 unit maka kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok akan meningkat sebesar 1,128

Dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan kompensasi sebesar satu satuan akan menaikkan kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok sebesar 1,128 satuan atau sebaliknya setiap penurunan nilai kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok sebesar 1,128 satuan. Sedangkan bila tidak ada penambahan kompensasi maka kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok akan tetap sebesar 9,311 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4.10
Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,311	6,057		1,537	,131
X	1,128	,125	,787	9,019	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung pada variabel kompensasi adalah 9,019 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk menentukan signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05. Untuk menentukan t tabel dapat dicari pada 2 sisi dengan (df) $n-k-1 = 50$ didapat t tabel 1,6751. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $9,019 > 1,6751$ dan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dilihat dari hasil ini maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,612	4,89471

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Tabel 4.11 di atas merupakan hasil pengolahan data untuk melihat hasil uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini. Diketahui bahwa nilai *R Square* diperoleh 0,619 atau 61,9%. Artinya sekitar 61,9%. Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan sisanya sisanya sebesar 38,1% diterangkan oleh variabel lain seperti pengembangan karir, pelatihan dan motivasi Karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok, karena semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan pula kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan diperoleh persamaan regresinya $Y = 9,311 + 1,128X$ artinya apabila kompensasi nilainya tetap atau sama dengan nol (0) maka kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 9,311 dan apabila kompensasi ditingkatkan 1 satuan maka kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,128. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok, karena setiap peningkatan nilai variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok juga akan mengalami peningkatan.

Uji T dapat dilihat bahwa nilai t hitung pada variabel kompensasi adalah 9,019 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk menentukan signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05. Untuk menentukan t tabel dapat dicari pada 2 sisi dengan (df) n-k-1 = 50 didapat t tabel 1,6751. Karena t hitung lebih besari dari t tabel yaitu $9,019 > 1,6751$ dan

nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dilihat dari hasil ini maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok.

Berdasarkan persamaan koefisien korelasi $R = 0,612$ artinya yaitu terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan nilai koefisien determinasi atau R square adalah $0,612$ berarti kompensasi mempengaruhi kinerja Karyawan sebesar $0,612$ atau $61,2\%$ dan dipengaruhi oleh variabel lain ($100-56,1$) sebesar $38,1\%$ variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Dita Aryani, 2019) tentang pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Sri Metriko Utama Widjaja Palembang karena penerapan kompensasi, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jaka Santoso, 2019) tentang pengaruh pengembangan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta membuktikan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan diperoleh persamaan regresinya $Y = 9,311 + 1,128X$ artinya apabila kompensasi nilainya tetap atau sama dengan nol (0) maka kinerja Karyawan akan bernilai sebesar $9,311$ dan apabila kompensasi ditingkatkan 1 satuan maka kinerja Karyawan akan meningkat sebesar $1,128$, hal ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok dapat diterima.
2. Hasil nilai angka R^2 (R square) sebesar $0,612$ atau $61,2\%$ hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok sebesar $61,2\%$. Sedangkan sisanya sebesar $38,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengembangan karir, pelatihan dan motivasi Karyawan yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitungnya juga lebih besar dari t tabel yaitu $9,019 > 1,6751$ dan nilai tidak signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok
Bagi PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok dalam pemberian kompensasi terhadap karyawannya harus mempertimbangkan pengalaman, pendidikan, tanggung jawab pekerjaan serta mengkonfirmasi terlebih dahulu dengan karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan perusahaan sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.
2. Bagi Karyawan
Diharapkan agar selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja para Karyawan dengan melakukan kerja yang maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan, supaya bisa mendapatkan kompensasi yang baik seperti bonus dan promosi jabatan atas kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya.
Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam penelitian berikutnya terutama mengenai kompensasi terhadap kinerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas dan bisa menambahkan variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, (2014), *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*: Bintang Pustaka, (Nurrahmawati, Ed.) (Edisi Pertama), Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani,
- Anggreni, Sheila Dwi, (2018), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja pada PT, Permodalan Siak", *Jom FEKON* Vol, 2 No, 1 Februari 2018
- Dika, Rahmila (2013), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Makassar*
- Gary Sugiyanto, (2014), *Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta)*, *Jurnal Iqtishadia*, Vol, 9, No, 1
- Ghazali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Kesembilan, Semarang: Universitas Diponegoro,
- Hamali, A, Y, (2018), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta,

- Harsuko Dantha, (2016), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompleksitas Tugas, Time Budget Pressure, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada KAP di Yogyakarta”, Jurnal Nominal Vol 2 no-2,
- Hasibuan, Malayu S,P (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta,
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo, (2016), Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen, Edisi 1, Cetakan ke-12, Yogyakarta: BPFE,
- Kasenda, Kurniawati, (2013), Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.11 No.1
- Kartono Kartini Dr, (2014), Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT, Raja Grafindo Perkasa,
- Kadarisman, (2012), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Kurniasih Sunarwan, (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Financia Multi Finance Palopo, Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol, 01, No, 02
- Mahesa, Aditya, Dion dan Edy Rahardja, (2015), Analisis Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi minat berwirausaha (Studi Pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro), Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.11 No.1
- Mahmudi, (2015), Manajemen Kinerja sektor publik, yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2015), Sumber Daya Manusia Perusahaan, : Bandung :Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2014), Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT,Rineka Cipta, Jakarta,
- Nurlaila, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit LepKhai,
- Panggabean, Mutiara S, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: Ghalia Indonesia
- Prawirosento, S, (2012), Kebijakan Kinerja Karyawan, Yogyakarta: BPFE,
- Priansa, Donni Juni (2018), Perencanaan dan Pengembangan SDM, Penerbit Alfabeta
- Reza, Ananto, (2017), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch), Jurnal. Vol.11 No.1
- Rivai, Veithzal, (2014), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, P, 2014, Perilaku Organisasi, Edisi 10, Alih Bahasa, PT, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta,
- Setiawan, Agung (2016), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Strategi Akuntansi. Volume 2, No.2: 105-1301.
- Sihotang, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Pradnya Paramitha
- Simamora, Henry, (2014), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta; BPFE

- Sinambela, Poltak (2014), *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*, Depok: RajaGratindo Persada,
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixel Methods)*, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V, Wiratna, (2015), *Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sinungan, (2019), *Dasar-Dasar Manajemen*, Banjarmasin; Bumi Aksara.
- Sulistiyani & Rosidah, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cet, 3*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Suparyadi, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Berbasis Berbasis Kompetensi SDM*, Jakarta: Andi
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, (2013), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, Herlambang, (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT, Karmand Mitra Andalan Surabaya)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol, 13 No, 1,
- Thoha, Miftah, (2016), *Perilaku Organisasi – Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Ulfa Sindi dan Alini (2013), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat (Witel Bekasi)*
- Umar, A., & Budiman, B, (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja*, *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119,
- Widodo, Suparno Eko, (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Winardi, (2017), *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Yani, M, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media