

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dika Tri Apriyadi¹, Gotfridus Goris Seran², Berry Sastrawan³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Djuanda. Jl. Tol Ciawi No. 1 16720, Bogor
Jawa Barat, Indonesia

Korespondensi: Dika Tri Apriyadi. Email: dikaapriyadi03@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya kompensasi maka pegawai merasa lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang perlu diselesaikan dengan lebih optimal. Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kota Sukabumi. Metode penelitian menggunakan metode campuran kuantitatif untuk mempelajari hubungan variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kota Sukabumi. Tingginya nilai Personalized R Square yaitu 91,4% menunjukkan kuatnya pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($25,059 > 0,95$), serta nilai koefisien sebesar 1,002. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dampak terhadap kinerja pegawai dengan penilaian positif terhadap kompensasi dan kinerja pegawai, berada pada tingkat sangat baik.

Kata Kunci: Kantor SAMSAT Kota Sukabumi, Kinerja Pegawai, Kompensasi

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah bonus atau gaji yang diterima pegawai. Remunerasi yang adil sesuai dengan kontribusi dan prestasi individu. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat relevan untuk dilakukan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena terbukti menjadi keuntungan yang sangat penting.

Penelitian sebelumnya telah mengungkap hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Aryee, Luk, & Stone, 1998; Armstrong, 2007). Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa faktor

lain seperti lingkungan kerja, kinerja yang baik sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Irawan (2010: 77) hasil kerja baik, kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya. Kinerja artinya dimana hasil kerja itu harus dapat dibuktikan, ditunjukkan melalui bukti-bukti yang spesifik dan terukur (Sedarmayanti (2011). Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Gaji sebagai dasar kinerja, Atas dasar itu, perusahaan harus memastikan memiliki kebijakan kompensasi yang wajar dan adil bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2013) Remunerasi adalah segala penghasilan baik berupa materil. Dengan demikian, lingkungan global yang kompetitif dan berubah dengan cepat, memahami lebih baik bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting. Selain itu, bisnis dan organisasi perlu memahami apakah terdapat perbedaan dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan di seluruh industri, tingkat pekerjaan, atau jenis pekerjaan tertentu.

Observasi pada Kantor Bersama Samsat Kota Sukabumi memiliki masalah pada kualitas kinerja pegawainya. Baiknya kualitas pegawai dapat dilihat dari kinerja pegawai. Semakin baik kinerja pegawai maka semakin tercermin kualitas pegawainya. Sementara itu, pada Kantor Bersama Samsat Sukabumi, Kinerja pegawai di kantor masih dibawah harapan dari kantor itu sendiri, karena masih terdapat pegawai yang kurang konsisten dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, masih ada pegawai yang menggunakan telepon seluler pada jam kerja, dan masih ada pegawai yang menggunakan internet untuk membuka jejaring sosial pada jam kerja. Selain itu mengenai jam kerja, terdapat tanda jam istirahat siang mulai dari jam 12.00 hingga jam 13.00 WIB, namun pada kenyataannya pelayanan beroperasi lagi pada jam 14.00 WIB yang artinya hal tersebut mundur selama 1 jam. Dengan demikian, tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai SAMSAT kota Sukabumi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan atau asosiasi antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian dengan tujuan untuk memahami sejauh mana variabel-variabel tersebut berkorelasi atau berinteraksi satu sama lain. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif. Strategi kuantitatif menonjolkan estimasi target pemeriksaan berdasarkan faktual, numeric, atau matematis dari informasi yang dikumpulkan melalui survey, jajak pendapat, dan tinjauan umum, atau dengan mengendalikan informasi terukur sebelumnya menggunakan metode komputasi (Babbie, 2015 h.16). Alasan dilakukannya penelitian kuantitatif adalah untuk memutuskan hubungan antara sesuatu (faktor bebas) tertentu dengan sesuatu yang lain (variabel atau hasil terikat) dalam suatu populasi. Rencana pemeriksaan kuantitatif dapat berupa penjelasan atau percobaan. Selanjutnya, metode penelitian ini bersifat asosiatif (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, menggunakan pendekatan kauntitatif bersifat asosiatif. Dalam penelitian ini, sampel dengan populasi diambil dari karyawan SAMSAT Kota Sukabumi yang berjumlah 39 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang telah dilakukan tentang kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Samsat Sukabumi. sebagaimana dimensi kompensasi dapat dilihat sebagai berikut:

Pertama, dimensi Gaji dapat diketahui bahwa indikator Gaji memenuhi kebutuhan dasar memperoleh skor rata-rata 4.23 dengan kriteria penafsiran sangat kuat. dalam gaji memenuhi kebutuhan dasar sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Gaji dapat diketahui bahwa indikator Gaji memenuhi sesuai dengan usaha memperoleh skor rata-rata 4.07 dengan kriteria penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. dalam gaji sesuai dengan usaha sudah sangat efektif dan efisien.

dimensi Gaji dapat diketahui bahwa indikator Gaji memenuhi sesuai golongan memperoleh skor rata-rata 4.41 dengan kriteria penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. dalam gaji sesuai dengan golongan sudah sangat efektif dan efisien.

Kedua, dimensi insentif dapat diketahui bahwa indikator insentif meningkatkan kinerja memperoleh skor rata-rata 4.26 dengan kriteria penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. dalam insentif meningkatkan kinerja sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi insentif dapat diketahui bahwa indikator Insentif sebagai strategi Meningkatkan Kinerja memperoleh skor rata-rata 3.81 dengan kriteria penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. dalam Insentif sebagai strategi Meningkatkan Kinerja sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Insentif dapat diketahui bahwa indikator Memberi Insentif mampu mencapai kinerja yang diharapkan memperoleh skor rata-rata 4.33 dengan kriteria penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. dalam Insentif sebagai strategi Meningkatkan Kinerja sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Insentif dapat diketahui bahwa indikator Pemberian insentif cukup adil memperoleh skor rata-rata 4.33 dengan kriteria penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Pemberian insentif cukup adil sudah sangat efektif dan efisien.

Ketiga, dimensi tunjangan dapat diketahui bahwa indikator Memberi Tunjangan Diterima Sesuai Harapan memperoleh skor rata-rata 3.62 dengan kriteria penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. dalam Insentif sebagai strategi Meningkatkan Kinerja sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Tunjangan dapat diketahui bahwa indikator Pegawai mendapatkan tunjangan hari raya memperoleh skor rata-rata 3.74 dengan kriteria tunjangan dengan penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Pegawai mendapatkan tunjangan hari raya sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Tunjangan dapat diketahui bahwa indikator Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan memperoleh skor rata-rata 4.33 dengan kriteria tunjangan penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Tunjangan diberikan sesuai dengan jabatan sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Tunjangan dapat

diketahui bahwa indikator Tunjangan dapat memenuhi kebutuhan memperoleh skor rata-rata 4.21 dengan kriteria tunjangan penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Tunjangan dapat memenuhi kebutuhan sudah sangat efektif dan efisien.

Keempat, dimensi Fasilitas dapat diketahui bahwa indikator Fasilitas dapat memenuhi kebutuhan memperoleh skor rata-rata 4.21 dengan kriteria Fasilitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Fasilitas yang disediakan memadai sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Fasilitas dapat diketahui bahwa indikator menyediakan fasilitas alat kerja yang dibutuhkan memperoleh skor rata-rata 4.21 dengan kriteria Fasilitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. menyediakan fasilitas alat kerja yang dibutuhkan sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Fasilitas dapat diketahui bahwa indikator Menyediakan Fasilitas alat tulis kantor memperoleh skor rata-rata 4.26 dengan kriteria Fasilitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Menyediakan Fasilitas alat tulis kantor sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Fasilitas dapat diketahui bahwa indikator Fasilitas yang diberikan dalam keadaan baik memperoleh skor rata-rata 4.21 dengan kriteria Fasilitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Menyediakan Fasilitas alat tulis kantor sudah sangat efektif dan efisien.

Sedangkan pada kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Pertama, dimensi Kualitas dapat diketahui bahwa Standar kualitas yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik dan optimal memperoleh skor rata-rata 4.33 dengan kriteria kualitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Standar kualitas yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik dan optimal sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Kualitas dapat diketahui bahwa Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan memperoleh skor rata-rata 4.31 dengan kriteria kualitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Kualitas dapat diketahui bahwa Mengerjakan pekerjaan

dengan teliti memperoleh skor rata-rata 4.31 dengan kriteria kualitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Mengerjakan pekerjaan dengan teliti sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Kualitas dapat diketahui bahwa Melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas memperoleh skor rata-rata 4.36 dengan kriteria kualitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas sudah sangat efektif dan efisien.

Kedua, dimensi Kuantitas dapat diketahui bahwa Mampu mencapai target yang ditetapkan memperoleh skor rata-rata 4.36 dengan kriteria kuantitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Mampu mencapai target yang ditetapkan sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Kuantitas dapat diketahui bahwa Dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan memperoleh skor rata-rata 4.36 dengan kriteria kuantitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Kuantitas dapat diketahui bahwa Dapat Dapat melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan memperoleh skor rata-rata 4.36 dengan kriteria kuantitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Dapat melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Kuantitas dapat diketahui bahwa Diberikan kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan memperoleh skor rata-rata 4.26 dengan kriteria kuantitas penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Diberikan kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan sudah sangat efektif dan efisien.

Ketiga, dimensi Waktu dapat diketahui bahwa Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memperoleh skor rata-rata 4.18 dengan kriteria waktu penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Waktu dapat diketahui bahwa Mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas memperoleh skor rata-rata 4.26 dengan kriteria waktu penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Waktu dapat

diketahui bahwa Hadir dikantor sesuai jam kerja yang ditetapkan memperoleh skor rata-rata 4.26 dengan kriteria waktu penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Hadir dikantor sesuai jam kerja yang ditetapkan sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Waktu dapat diketahui bahwa Tidak meninggalkan kantor pada jam kerja memperoleh skor rata-rata 4.26 dengan kriteria waktu penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Tidak meninggalkan kantor pada jam kerja sudah sangat efektif dan efisien.

Keempat, dimensi pengawasan dapat diketahui bahwa Melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika ada kesalahan dalam bekerja memperoleh skor rata-rata 4.26 dengan kriteria pengawasan penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika ada kesalahan dalam bekerja sudah sangat efektif dan efisien. dimensi pengawasan dapat diketahui bahwa Melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan memperoleh skor rata-rata 4.18 dengan kriteria pengawasan penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan sudah sangat efektif dan efisien. dimensi pengawasan dapat diketahui bahwa Pegawai diminta untuk membuat laporan pekerjaan memperoleh skor rata-rata 4.21 dengan kriteria pengawasan penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. M Pegawai diminta untuk membuat laporan pekerjaan sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi pengawasan dapat diketahui bahwa Memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan memperoleh skor rata-rata 4.23 dengan kriteria pengawasan penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan sudah sangat efektif dan efisien.

Kelima, dimensi Hubungan antar pegawai dapat diketahui bahwa Menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja memperoleh skor rata-rata 4.23 dengan kriteria hubungan antar pegawai penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Hubungan antar pegawai dapat diketahui bahwa Menjalin hubungan yang

baik dengan Pimpinan memperoleh skor rata-rata 4.08 dengan kriteria hubungan antar pegawai penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Menjalin hubungan yang baik dengan Pimpinan sudah sangat efektif dan efisien. dimensi Hubungan antar pegawai dapat diketahui bahwa Mampu bekerja sama dengan baik memperoleh skor rata-rata 3.95 dengan kriteria hubungan antar pegawai penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Mampu bekerja sama dengan baik sudah sangat efektif dan efisien. Dimensi Hubungan antar pegawai dapat diketahui bahwa Menerima masukan dari rekan kerja memperoleh skor rata-rata 4.02 dengan kriteria hubungan antar pegawai penafsiran termasuk dalam kategori sangat kuat. Menerima masukan dari rekan kerja sudah sangat efektif dan efisien.

Dengan melihat variabel kompensasi dan kinerja dapat dikatakan kompensasi dengan jumlah yang sesuai dengan kewajaran dan harapan dari karyawan sehingga adanya peningkatan kinerja.

Kompensasi dan kinerja merupakan dua konsep krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang saling terkait erat dalam konteks organisasi. Kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi dan usaha yang mereka berikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan kinerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas karyawan atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam suatu organisasi, kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau manfaat lainnya, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji pokok, insentif berdasarkan kinerja, tunjangan kesehatan, dan program pensiun, sementara kompensasi non-finansial bisa berupa pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, fleksibilitas waktu kerja, atau lingkungan kerja yang menyenangkan.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja bersifat dinamis dan saling mempengaruhi. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks ini, sistem penghargaan

berbasis kinerja sering kali diterapkan, di mana karyawan yang mencapai target kinerja yang ditetapkan diberi imbalan lebih besar dibandingkan dengan mereka yang tidak mencapai target. Kompensasi yang adil dan seimbang juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kompensasi yang kompetitif juga dapat membantu perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas tinggi, karena karyawan cenderung akan lebih tertarik untuk bergabung dengan perusahaan yang menawarkan imbalan yang menarik.

Di sisi lain, kinerja karyawan juga berdampak pada kompensasi yang diterima. Ketika kinerja seseorang diakui dan dihargai, karyawan tersebut merasa diapresiasi dan didorong untuk terus berkinerja tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak mencapai standar kinerja mungkin mendapatkan kompensasi yang lebih rendah atau bahkan dapat menghadapi sanksi.

Namun, penting untuk dicatat bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja bukanlah satu arah. Berbagai faktor eksternal dan internal dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dukungan atasan, dan peluang pengembangan karir. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini secara holistik dalam merancang sistem kompensasi yang efektif. Selain itu, terdapat pula fenomena "efek kelebihan" (*over-justification effect*) yang menunjukkan bahwa terlalu fokus pada insentif finansial dapat mengurangi motivasi intrinsik karyawan. Jika karyawan merasa bahwa tugas mereka hanya dilakukan demi mendapatkan imbalan finansial semata, mereka mungkin kehilangan minat pada pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus menemukan keseimbangan yang tepat antara insentif finansial dan pengakuan atas pencapaian.

Dalam upaya mencapai hubungan yang sehat antara kompensasi dan kinerja, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan

memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Hal ini akan membantu karyawan memahami ekspektasi perusahaan terhadap mereka dan memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi area di mana kompensasi dan pengembangan karyawan dapat ditingkatkan. Secara keseluruhan, kompensasi dan kinerja memiliki keterkaitan yang erat dan saling mempengaruhi dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sementara kinerja yang baik juga berkontribusi pada pemberian kompensasi yang sesuai. Namun, perlu diingat bahwa faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik dan lingkungan kerja, juga berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dan seimbang dalam merancang sistem kompensasi yang efektif demi mencapai kinerja yang optimal dan keberhasilan jangka panjang.

Hasilnya sesuai dan mendukung dari Jemani & Erawati (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mendesain kebijakan dalam pemberian kompensasi sehingga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afian (2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian dan pengaturan kebijakan kompensasi yang tepat dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Angket yang telah diisi oleh pegawai Kantor SAMSAT Kota Sukabumi dengan beberapa pernyataan dalam 4 indikator dengan jumlah total 16 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pemberian kompensasi di Kantor SAMSAT Kota

Sukabumi berada pada kategori sangat baik. Adapun nilai tertinggi pada variabel X teletak pada dimensi gaji dan indikator gaji sesuai golongan yang memperoleh skor 4.41 dan nilai terendah pada variabel X teletak pada dimensi tunjangan dan indikator pegawai mendapatkan tunjangan hari raya dengan skor 3.74.

Tanggapan pegawai Kantor SAMSAT Kota Sukabumi dengan beberapa pernyataan dalam 5 indikator dengan jumlah total 20 pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kota Sukabumi berada pada kategori sangat baik. Adapun nilai tertinggi pada variabel Y teletak pada dimensi kualitas dan indikator melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas yang memperoleh skor 4.36 dan nilai terendah pada variabel Y teletak pada dimensi hubungan antar pegawai dan indikator mampu bekerja sama dengan baik dengan skor 3.95.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SAMSAT Kota Sukabumi, Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di SAMSAT Kota Sukabumi diperoleh nilai thitung = 25.059 jika dibandingkan dengan ttabel= 0.95 maka dihasilkan $25.059 > 0.95$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh signifikan dengan nilai sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05 serta nilai koefisien adalah 1.002 terhadap kinerja karyawan SAMSAT Kota Sukabumi.

Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel independent yang banyak seperti motivasi internal, motivasi eksternal, dan lingkungan kerja
2. Variable kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan SAMSAT Kota Sukabumi. Namun, hal ini masih kurang di maksimalkan oleh SAMSAT Kota Sukabumi. Oleh karena itu diharapkan untuk terus meningkatkan kompensasi bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mendata ulang kompensasi mana saja yang dirasa masih kurang dan menyesuaikan kompensasi sesuai dengan beban kerja karyawan.

REFERENSI

- Afian. 2015. "Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV Cenara Production Surabaya. *Journal dan riset management* Vol 04 NO 04, 2015
- Aryee, S., Luk, V., & Stone, R. (1998). Family-Responsive Variables and Mothers' Participation in the Labor Force. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 85-94.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Jurnal* ISSN 2086-3802, Vol.2, No.2
- Babbie, Earl, Wagner, William E., dan Zaino, Jeanne. (2015). *Adventures in Social Research: Data Analysis Using IBM SPSS Statistics* (9 ed.). United Kingdom: SAGE Publications, Inc.
- Jemani, K. R., & Erawati, T. (2020). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bei. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 28(1), 51–70. <https://doi.org/10.32477/jkb.v28i1.377>
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CVMandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Indonesia: ALFABETA
- Yani.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media