

# *The Influence of Compensation on Employee Performance at PT Panjunan Sumedang*

Silfi Fitriyani<sup>1</sup>, Melly Sri Rahayu<sup>2</sup>, Suharna<sup>3</sup>, Reza Yudhistira<sup>4</sup>, Ridho Pamungkas<sup>5</sup>, Selly Hendyeni<sup>6</sup>

<sup>12345</sup>Universitas Sebelas April Sumedang

[silfitriyani28@gmail.com](mailto:silfitriyani28@gmail.com), [mellyrahayu842@gmail.com](mailto:mellyrahayu842@gmail.com), [suharna.feb@unsap.ac.id](mailto:suharna.feb@unsap.ac.id),  
[rezayudhistira88@gmail.com](mailto:rezayudhistira88@gmail.com), [idhobest@gmail.com](mailto:idhobest@gmail.com), [sellyhendyeni8@gmail.com](mailto:sellyhendyeni8@gmail.com)

---

## Article Info

### *Article history:*

Received Mei 29, 2024

Revised 1 Juni 2024

Accepted 1 Juli 2024

## ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of compensation variables on employee performance at PT Panjunan Sumedang. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sample collection technique used a saturated sampling technique with a sample size of 58 respondents. Data was collected through questionnaires, and data analysis was carried out using validity, reliability and t tests processed with the SPSS 2023 application. The results of the study showed that the Compensation variable had a positive and significant influence on employee performance, with a t value of 5.398 which was greater than the value critical t table is 1.673. Apart from that, the significant value obtained was 0.05. This shows that the hypothesis which states that compensation has a significant effect on employee performance is acceptable.*

### *Keywords:*

*Compensation*

*Employee*

*Performance*



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

---

### *Corresponding Author:*

Silfi Fitriyani,

Melly Sri Rahayu,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prodi Manajemen,

Jl. Angkrek Situ Nomor 19, Situ, Kec. Sumedang Utara, Kab. Sumedang, Jawa Barat 45323 telp (0261)202911

Email: [silfitriyani28@gmail.com](mailto:silfitriyani28@gmail.com), [mellyrahayu842@gmail.com](mailto:mellyrahayu842@gmail.com)

---

## 1. INTRODUCTION

Pada tahun 2020 telah mengubah kehidupan manusia seluruh dunia yaitu pandemi COVID -19. Semua hal yang tidak biasa dilakukan harus menjadikannya kebiasaan baru, seperti tetap berada di rumah, membatasi mobilitas, juga mengurangi kontak fisik dengan sesama. Saat berlakunya PPKM di berbagai daerah, banyak resto juga yang terpaksa harus tutup sementara. Tetapi sangat disayangkan beberapa usaha makanan dan minuman harus tutup permanen. Sebuah pukulan telak yang terjadi pada bisnis makanan dan minuman selama masa pandemi berlangsung, pandemi ini tidak hanya terjadi di indonesia tetapi terjadi juga di seluruh dunia. Yang dimana terjadi pada perusahaan distributor makanan dan minuman yang berada di kabupaten sumedang yaitu PT Panjunan Sumedang yang terjadi penurunan target yang ditentukan perusahaan dikarenakan COVID-19.

Bisnis makanan merupakan salah satu bisnis yang banyak diminati oleh masyarakat, karena bisnis selain menghasilkan keuntungan yang tinggi, makanan juga menjadi sumber yang dibutuhkan pokok masyarakat dalam setiap orangnya. Karena peluang usaha khususnya di bidang makanan sedang

meningkat. Makanan ringan yang banyak digemari oleh masyarakat dari segala kelompok umur, di mulai dari anak-anak hingga orang dewasa. Maka dari itu pertumbuhan distributor harus memiliki strategi bisnis yang baik, sehingga perkembangan untuk bisnisnya dapat tetap terjaga. Strategi bisnis dapat meningkat apabila pengendalian internalnya, mulai efisien dan efektif.

Jadi agar pertumbuhan memiliki startegi yang baik sumber daya manusia pun masih sangat di butuhkan karena distributor bisnis makanan sangat rentan dalam setiap penataan jadi harus dengan teliti saat menata atau mengangkatnya oleh karena itu rancangan sistem informasi dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan Sumber Daya Manusia. Menurut (Sutrisno 2019:6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya. Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Maka dari itu untuk menjadikan kinerja dapat berjalan optimal dalam pencapaian target yang ditentukan harus adanya kompensasi yang dibenarkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat memiliki motivasi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya yang akan diberikan oleh perusahaan. Menurut Affandi, (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

## **2. Literature Study**

### **1) Pengertian Kompensasi**

Menurut Gouzali Saydam (2019:234) “Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut”. Menurut Enny (2019:37) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

### **2) Jenis Kompensasi**

Jenis Kompensasi menurut Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2019:130) dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung:

- a. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) adalah upah/gaji tetap yang dibayar berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
- b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) adalah imbalan luar Upah tetap yang dibayar pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya.

### **3) Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Affandi (2021:83-84) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

### **4) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Enny (2019:115-116) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja

- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya Kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi
- i. Kepuasan Kerja
- j. Lingkungan Kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin Kerja

### 3. METHOD

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan memakai metode penelitian kuantitatif, karena data yang diberikan objek yaitu berupa angka, merupakan hasil dari perhitungan juga pengukuran nilai dari setiap variabel. Untuk pendekatannya yaitu deskriptif karena akan terdapat variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya serta tujuannya untuk menggambarkan secara terstruktur, faktual, dan dalam fakta-fakta antara hubungan variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2018:86) Suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Populasi yang ada yaitu PT Panjunan Sumedang dengan jumlah 58 karyawan, dan sampel yaitu 58 karyawan dengan teknik sampel jenuh dimana diambil seluruh sampel yang ada. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner dengan menyebarkan secara langsung. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas dan uji t.

### 4. RESULTS AND DISCUSSION

#### a. Results

**Table 1.** Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,633	0,2586	VALID
X2	0,782	0,2586	VALID
X3	0,714	0,2586	VALID
X4	0,686	0,2586	VALID
X5	0,748	0,2586	VALID
X6	0,811	0,2586	VALID
X7	0,806	0,2586	VALID
X8	0,772	0,2586	VALID
X9	0,719	0,2586	VALID
X10	0,667	0,2586	VALID
X11	0,781	0,2586	VALID
X12	0,799	0,2586	VALID
X13	0,578	0,2586	VALID
X14	0,697	0,2586	VALID
X15	0,744	0,2586	VALID
X16	0,465	0,2586	VALID

Sumber: Hasil data diolah dari SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menentukan tingkat signifikan berdasarkan  $df=(N-2)$  yang dimana (N) jumlah responden dikurang 2 maka menghasilkan 56  $r_{tabel}$  adalah 0,2586. Dapat diketahui nilai  $r_{hitung}$

>  $r_{tabel}$  yang artinya semua pernyataan dari variabel kompensasi (X) yaitu VALID. Dapat disimpulkan pernyataan pada instrumen variabel kompensasi (X) valid untuk dilakukannya proses analisis data.

**Table 2.** Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,551	0,2586	VALID
Y2	0,461	0,2586	VALID
Y3	0,476	0,2586	VALID
Y4	0,638	0,2586	VALID
Y5	0,414	0,2586	VALID
Y6	0,662	0,2586	VALID
Y7	0,769	0,2586	VALID
Y8	0,761	0,2586	VALID
Y9	0,726	0,2586	VALID
Y10	0,579	0,2586	VALID
Y11	0,690	0,2586	VALID
Y12	0,672	0,2586	VALID
Y13	0,561	0,2586	VALID
Y14	0,714	0,2586	VALID
Y15	0,751	0,2586	VALID
Y1	0,551	0,2586	VALID

Sumber: Hasil data diolah dari SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menentukan tingkat signifikan berdasarkan  $df=(N-2)$  yang dimana (N) jumlah responden dikurang 2 maka menghasilkan 56  $r_{tabel}$  adalah 0,2586. Dapat diketahui nilai  $r_{hitung}$  >  $r_{tabel}$  yang artinya semua pernyataan dari variabel kinerja (Y) yaitu VALID. Dapat disimpulkan pernyataan pada instrumen variabel kinerja (Y) valid untuk dilakukannya proses analisis data.

**Table 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'S Alpha	N of Items
Kompensasi (X)	0,929	16
Kinerja (Y)	0,886	15

Sumber: Hasil data diolah dari SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas menentukan bahwa pada variabel Kompensasi menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,929 > 0,7. Dan pada variabel Kinerja *Cronbach Alpha* 0,886 > 0,7. Dapat diartikan pernyataan variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja (Y) yaitu reliabel. Pernyataan bisa disimpulkan pada instrumen variabel kompensasi dan variabel kinerja (Y) reliabel untuk dilakukannya proses analisis data

**Table 4.** Hasil Uji Reliabilitas

		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	35,897	6,051		5,932	,000
	Kompensasi	,457	,085	,585	5,398	,000

Sumber: Hasil data diolah dari SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) hasil perhitungan signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  dan perhitungan uji t yang memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $5,398 > 1,673$ , oleh karena itu dapat diartikan pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) signifikan. Hal tersebut menunjukkan hasil hipotesis kedua yang telah diajukan telah teruji.

## 5. Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Panjunan Sumedang mendapatkan skor 4,48 dari skor 5,00 pada garis kontinum responden. Skor ini termasuk dalam kategori “Sangat Baik” karena berada dalam interval 4,20-5,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di PT Panjunan Sumedang telah memenuhi harapan karyawan, mencakup aspek upah gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

Kinerja PT Panjunan Sumedang dinilai sangat baik berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan metode perhitungan garis kontinum responden. Berdasarkan penelitian ini, PT Panjunan Sumedang memperoleh skor kinerja sebesar 4,56 dari skor ideal sebesar 5,00. Skor ini berada dalam kategori sangat baik karena termasuk dalam interval 4,20-5,00. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja di PT Panjunan Sumedang dinilai sangat baik menurut penilaian yang didasarkan pada berbagai indikator kinerja yang relevan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT Panjunan Sumedang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  tersebut sebesar 5,398. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang sebesar 1,673, serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) pada PT Panjunan Sumedang.

## 6. CONCLUSION

Dapat disimpulkan penelitian yang telah dilakukan pada tahap analisis data dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Panjunan Sumedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Panjunan Sumedang.

## REFERENCES

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. (Edisi keempat belas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, dan Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Akbar, dan Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.

Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.

Bernardin, F., dan Russell, J., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.

Busro (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Edison, Anwar, dan Komariah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta

Edison, Anwar, dan Komariah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta

Enny, dan Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen PRESS

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Saydam. Gouzali. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan V). Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA, cv.

Sutrisno dan Edy. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta