

# The Effect of Compensation on Employee Performance at KSU Tandangsari, Tanjungsari District, Sumedang Regency

Eka Sri Rahayu<sup>1</sup>, Helles Amanda<sup>2</sup>, Khisty Hanila Dewi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sebelas April Sumedang

[srihayueka@gmail.com](mailto:srihayueka@gmail.com), [helles@stie11april-sumedang.ac.id](mailto:helles@stie11april-sumedang.ac.id), [haniladewi@gmail.com](mailto:haniladewi@gmail.com)

---

## Article Info

### Article history:

Received June 12, 2022

Revised June 20, 2022

Accepted June 30, 2022

### Keywords:

compensation,  
performance,  
cooperative emplo

## ABSTRACT

KSU Tandangsari is a cooperative engaged in dairy farming in the Tanjungsari District. The cooperative is experiencing problems with decreasing the level of employee performance. Therefore, this study aims to determine how much influence compensation has on employee performance at KSU Tandangsari. This research method uses descriptive analysis with a quantitative research approach. Sampling was done by simple random sampling. The research data were analyzed using simple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and t test using SPSS software to analyze the research data. The results of the study explain that compensation has a low relationship with employee performance as indicated by the correlation coefficient of 0.314. The results of the regression analysis show that compensation has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the simple regression equation model  $Y = 55,823 + 0.415 X$ , the significance value is 0.008 which is smaller than 0.05 and the tcount (2.739) is greater than ttable (1.671). Then based on the analysis of the coefficient of determination, compensation has an effect of 11.0% on employee performance, while the remaining 89.0% is influenced by other factors not examined.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

---

## Corresponding Author:

Sri Rahayu Eka,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Prodi Manajemen,  
Jl. Angrek Situ No 19 Kelurahan Situ Kec. Sumedang Utara Sumedang.  
Email: [srihayueka@gmail.com](mailto:srihayueka@gmail.com)

---

## 1. INTRODUCCION

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk *social* yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Menurut Masram dan Mu'ah (2015: 2), "Organisasi adalah sekumpulan atau sekelompok orang (lebih dari dua orang) yang mempunyai maksud yang sama untuk mencapai tujuannya". Kesamaan yang ketiga adalah organisasi perlu mengembangkan suatu struktur agar anggota dapat melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan baik. Salah satunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang profesional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas. Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Salah satunya KSU (Koperasi Serba Usaha) Tandangsari yang beridiri sejak tahun 1970 yang berkedudukan di wilayah kecamatan tanjungsari kabupaten sumedang. Setelah melakukan observasi ternyata KSU Tandangsari sedang mengalami penurunan target penjualan pada tahun 2019 dan 2018 dan ini berkaitan erat dengan persoalan kinerja karyawan yang tidak tercapai. Dilihat dari kualitas kerja yang menurun sehingga menyebabkan kuantitas atau hasil kinerja juga mengurang sehingga target tidak terpenuhi tepat waktu. Kemungkinan ada beberapa faktor yang membuat target kerja para karyawan menurun di antaranya kompensasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada

KSU Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang”. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada KSU Tandangsari kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang.

## 2. LITERATURE STUDY

### Manajemen sumber daya manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian). Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dalam pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Menurut Sinambela dalam Wijaya (2016:7) menyatakan bahwa, “Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.” Untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Manajemen secara umum merupakan suatu proses pengorganisasian atau rangka untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan cara berkelompok dan sumber daya yang dimiliki. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016 : 10), “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja/pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

### Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelolah sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Masram dan Mu’ah (2015: 130) mengemukakan bahwa, “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan”. Wibowo (2013 : 289) menyatakan bahwa, “kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.” Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Menurut Martoyo dalam Lijan (2015:218) menyatakan bahwa Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).” Menurut Kadarisman (2014:78) berpendapat bahwa, tujuan kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat- syarat) dan output.”

Menurut Masram dan Mu’ah (2015:131) secara umum kompensasi memiliki beberapa tujuan, diantaranya:

1. Memperoleh personalia yang qualified, dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha untuk Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut. Seain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka kompensasi tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga karyawan tidak keluar.
2. Mempertahankan para karyawan. yang ada sekarang tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.
3. Menjamin keadilan administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku- perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif dari perusahaan.
5. Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

Memenuhi peraturan-peraturan legal administrasi. kompensasi diharapkan memenuhi batasan-batasan legal Negara seperti peraturan UU tentang pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Menurut Hasibuan dalam Lijan (2016: 235) ada berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut.

- a. Penawaran dan permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada (Permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, apabila para pekerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan organisasi. Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c. Serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya, apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas kerja pegawai. Apabila produktivitas pegawai baik dan hasilnya banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk, serta hasilnya sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan undang- undang dan keppres menetapkan besarnya upah minimum regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai.
- f. Biaya hidup. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Misalnya, tingkat upah jakarta lebih besar daripada bandung karena tingkat biaya hidup di jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan bandung.
- g. Posisi dan jabatan pegawai. Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang bear harus mendapat kompensasi yang lebih besar.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama kompensasi akan semakin besar karena kecakapan, serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.
- i. Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, apabila kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*unemployed*).
- j. Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial,keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan, serta ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, apabila jenis dan sifat pekerjaannya mudah risiko (finansial, kecelakaanya) kecil, tingkat kompensasinya lebih besar daripada pekerjaan kuli angkut barang.

Sedangkan menurut Dessler dalam Maman (2017:19), “terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi suatu rencana kompensasi antara lain legal, serikat pekerja, kebijakan perusahaan dan keadilan”. kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang perlu diperhatikan agar kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kinerja Pegawai**

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 pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2017 : 188), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Rivai dan Basri, dalam Bintoro dan Daryanto (2017 :105) mengemukakan bahwa, “kinerja adalah hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017 : 202), “keberhasilan kinerja sangat dipengaruhi beberapa variabel lainnya sebagai variabel bebas (*independent variable*), seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen dan kompetensi”. Menurut Simamora dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 116) Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor :

- 1) Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor Psikologis terdiri dari Persepsi, *Attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Dari pernyataan pernyataan di atas dapat kita ketahui bahwa motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian serta kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen dan kompetensi. memegang peran penting bagi kinerja karyawan salah satunya melalui sistem imbalan yang berlaku atau lebih kita kenal dengan istilah kompensasi. Menurut Rao dalam Lijan (2015: 521), tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu adalah sebagai berikut.

- 1) Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengikhtisarkan
  - a. Berbagai tindakan yang telah diambil pegawai dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya.
  - b. Keberhasilan dan kegagalan pegawai sehubungan dengan fungsi- fungsi itu.
  - c. Kemampuan-kemampuan yang pegawai perlihatkan dan kemampuan- kemampuan yang dirasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan atau berbagai dimensi manajerial, serta perilaku yang telah diperlihatkannya selama setahun.
- 2) Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan orang- orang lainnya di dalam organisasi.
- 3) Menyampaikan kepada pemimpin yang berkepentingan, apa yang sudah dicapai dan refleksinya agar ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih objektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana- rencana perbaikan prestasi kerja.
- 4) Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan manajerial.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 154) mengemukakan bahwa, “Penilaian prestasi kerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Beberapa hal yang menghambat penilaian prestasi kerja.”

- 1) Efek halo (*hallo effect*). Ini terjadi kalau karyawan dinilai lebih tinggi dari yang seharusnya diperoleh karena berkinerja bagus dalam bidang tertentu, tetapi tidak dalam bidang-bidang lainnya.
- 2) Kecenderungan menilai rata-rata. Memutuskan semua karyawan memperoleh nilai rata-rata lebih mudah ketimbang memutuskan bahwa sebagian memperoleh nilai memuaskan, sebagian sedang, dan sebagian lain dibawah rata-rata.
- 3) Kekakuan/kemurahan hati. Harapan *supervisor* terhadap bawahannya berbeda-beda. Sebagian *supervisor* tidak pernah puas, sedangkan yang lainnya gampang puas dengan kinerja karyawan. Hal ini mengimbas pada cara mereka menilai kinerja.
- 4) Peristiwa akhir-akhir ini. Karena waktu yang diperlukan untuk melakukan penilaian formal cukup banyak, *supervisor* cenderung menilai karyawan atas hal-hal yang terjadi belum lama sebelumnya.
- 5) Jika *supervisor* tidak memiliki catatan atas perilaku kerja karyawan, kecenderungan ini akan sangat mempengaruhi penilaian kinerja.
- 6) Akibat penilaian sebelumnya. Para *supervisor* cenderung dipengaruhi oleh hasil penilaian kinerja sebelumnya. Jika karyawan telah menerima penilaian yang bagus sebelumnya, ada kecenderungan untuk memberikan penilaian yang sama sekarang, sekalipun kinerjanya saat ini tidak bagus.
- 7) Pertemanan. Setelah beberapa saat, *supervisor* mengenal dan berteman dengan bawahan yang sebagian lebih kecenderungan *supervisor* menilai karyawan dibandingkan dengan karyawan lain, bukan atas persyaratan kinerja yang sebenarnya.
- 8) Kesan pertama. Kesan yang ditimbulkan karyawan pada minggu- minggu pertama masa kerja mereka.
- 9) Sama dengan saya. Para *supervisor* cenderung menilai lebih baik karyawan yang sikap dan latar belakangnya serupa dengan mereka.

### 3. METHOD

Untuk menganalisa suatu permasalahan tentunya harus menggunakan suatu metode atau pendekatan yang tepat sehingga akan mempermudah dalam proses analisis data. Untuk maksud tersebut maka penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 8), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Yang menjadi lokasi penelitian adalah KSU (Koperasi Serba Usaha) Tandangsari yang berlokasi di belakang Pasar Tanjungsari N0.50 Desa Jatisari kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Sumber pengumpulan data dikelompokkan menjadi dua bagian, yakni data primer dan data sekunder".

- 1) Data Primer, data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Contoh data primer, adalah data yang dikumpulkan melalui instrumen:
  - a. Wawancara/interview
  - b. Angket/kuisisioner
  - c. Pengamatan/observasi
- 2) Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. data aslinya tidak diambil peneliti tetapi oleh pihak lain. Contoh data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui studi dokumentasi, dan literatur-literatur yang didapat dari berbagai informasi yang dimiliki KSU Tandangsari Kecamatan Tanjungsari. Berdasarkan jumlah populasi di ambil sampel sebanyak 62 orang dan penelitian ini menggunakan teknik *probability Sampling* dengan *simple random Sampling*. Menurut Sugiyono (2013:218), "Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogeny".

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil Penelitian ini yang merupakan hasil analisis data yang diperoleh dari KSU Tandangsari Kecamatan Tanjungsari, dimana yang dijadikan responden adalah berjumlah 63 karyawan. Dengan distribusi usia 20-30 tahun sebanyak 25%, 31-40 tahun 40%, dan 41-50 tahun 21%. Aspek gender dari responden adalah laki-laki 76 % dan perempuan 24%. Tingkat pendidikan responden tersebar pada SMP sebanyak 24% SMA sederajat 50 %, D3 sebanyak 10 %, dan S1 ada 16%.

Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai sig 0,542 ini berarti bahwa nilai sig lebih besar dari 0,05 dengan begitu dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini terdapat hubungan yang linier dan signifikan. hasil analisis regresi sederhana dengan nilai  $Y = 55,823 + 0,415x$  karena koefisien bernilai positif, ini berarti terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada KSU tandangsari kecamatan tanjungsari. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,110 ini berarti besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai KSU Tandangsari sebesar 11.0% dan sisanya sebesar 89.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini ada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kriteria diterimanya Hipotesis :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Taraf kesalahan 5% Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji T) bahwa nilai signifikan sebesar 0.008 < 0.05 dan  $t_{hitung} 2,739 > t_{tabel} 1,671$  dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai.

#### 5. CONLUSSION

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada KSU Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Sistem pemberian kompensasi pada pegawai KSU Tandangsari kecamatan Tanjungsari selama ini sudah dapat dikategorikan tinggi. Tetapi terdapat satu indikator yang belum terlaksana dengan baik yaitu kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang diemban.
2. Pelaksanaan kinerja di KSU Tandangsari Kecamatan Tanjungsari dapat dikategorikan baik. Tetapi terdapat indikator yang memiliki nilai rendah yaitu pernyataan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat agar mendapatkan bonus dari hasil target itu.
3. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0.314. hasil persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 55,823 + 0,415x$  dengan nilai signifikan sebesar 0.008 < 0.05  $t_{hitung} 2,739 > t_{tabel} 1,671$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai 0.110 atau sebesar 11.0%. ini berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dengan memiliki derajat yang rendah yaitu sebesar 11%. Dan sisanya sebesar 89,0% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

#### REFERENCES

- Agryani, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vicktrading Indonesia. *Prosiding seminar nasional Humanis* .
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan. *JIAGANIS Volume 3 No 2*.

- Bintoro, & Daryanto. (2017). Edisi *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Juliandi, A., Irfan & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha balem arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Maman. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. Adira Finance Sumedang*.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Nazir. (2017). *Metode Penelitian*. Edisi Kesebelas. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kesembilan belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima Jakarta : PT. RajaGafindo Persada. (Wijaya, 2019)
- Wijaya, W. S. (2019). Analisis Kompensasi Karyawan pada PT. Opak Oded Conggeang Sumedang .
- Yusnita, N., & Sari, I. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE)*.  
[Susanto%20\(2015%3A323\)%20uji%20linearitas%20dapat,dilakukan%20melalui%20test%20of%20linearity](#).diunduh 22/02/2021  
<http://eprints.umg.ac.id/859/4/BAB%203.pdf>. Diunduh 20/02/2021  
<http://eprints.ums.ac.id/42056/4/BAB%20-%20III.pdf> diunduh 20/03/2021  
<http://repository.unpas.ac.id/33612/4/BAB%200III%20FIX.pdf> diunduh 27/04/2021  
<http://eprints.ums.ac.id/37165/2/04.%20BAB%20I.pdf> diunduh 27/04/2021  
<https://eprints.uny.ac.id/61913/12/13.Bab%20II%20Metodologi%20Penelitian.pdf> diunduh 1/04/2021  
<http://repository.unpas.ac.id/41186/6/BAB%20II%20DHEB.pdf> diunduh 1/04/2021  
<http://repository.unpas.ac.id/30278/4/BAB%20II.pdf> diunduh 1/04/2021  
[http://repository.upi.edu/7987/4/t\\_ptk\\_0705568\\_chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/7987/4/t_ptk_0705568_chapter3.pdf) diunduh 2/04/2021  
<https://text-id.123dok.com/document/eqo31e6jq-sejarah-singkat-koperasi-ksu-tandangsari-struktur-organisasi-perusahaan.html#:~:text=Koperasi%20Serba%20Usaha%20KSU%20Tandangsari,di%20kecamatan%20tanjungsari%20Kabupaten%20Sumedang>. Diunduh 28/04/2021