

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cepart Indonesia Cabang Pekanbaru

Indri Lasmini¹ & Arhipen Yapentra²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Korespondensi)

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance at PT CEPART Indonesia, Pekanbaru Branch, located at Jl. Garuda Sakti Km. 3, Pergudangan Angkasa II. The study population consisted of 34 employees. Data analysis showed a t-value for the compensation variable of 4.646 with a significance level of 0.000. This indicates that compensation significantly influences employee performance. The correlation (R) value of 0.403 indicates that compensation has a 40.30% effect on employee performance. Thus, it can be concluded that compensation significantly influences employee performance at PT CEPART Pekanbaru Branch.

Keywords: Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era teknologi yang semakin maju, perusahaan dituntut memiliki daya saing tinggi agar mampu bertahan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang dapat diukur melalui standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan mampu memberikan kontribusi optimal.

SDM merupakan aset utama yang menggerakkan aktivitas perusahaan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada pendayagunaan SDM, sehingga karyawan harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Tingginya keinginan karyawan untuk keluar dapat menimbulkan ketidakstabilan tenaga kerja dan meningkatkan biaya perusahaan, sehingga menurunkan efektivitas dan efisiensi.

Untuk mencegah hal tersebut, perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik. Salah satu cara utamanya adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi, baik finansial (gaji, upah, tunjangan, bonus) maupun non-finansial (wewenang, tanggung jawab,

penghargaan), merupakan bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan. Kompensasi yang memadai mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja dan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab. Komponen penilaian kinerja meliputi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi, dan tanggung jawab.

Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat keluhan karyawan terkait gaji, seperti keterlambatan pembayaran, kenaikan gaji yang tidak jelas, serta pemotongan gaji tanpa pemberitahuan. Permasalahan ini diduga menjadi salah satu penyebab menurunnya optimalisasi kinerja karyawan.

PT CEPART Indonesia Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, khususnya distribusi minuman ringan (soft drinks). Sebagai perusahaan distribusi, produk diangkut menggunakan truk besar kemudian didistribusikan ke pengecer

dengan kendaraan yang lebih kecil. Seluruh produk yang dijual dan didistribusikan diawali dari pemilihan bahan baku yang bertujuan mendukung strategi bisnis perusahaan dalam menyediakan berbagai

minuman menyegarkan, termasuk pilihan minuman rendah dan bebas gula sebagai alternatif bagi konsumen.

Berikut adalah data jumlah karyawan PT CEPART Indonesia Distributor Pekanbaru:

Tabel 1
Jumlah karyawan Pada PT. CEPART Indonesia Pekanbaru. 2018-2022

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	General Manager	1
2	Sales Manager	1
3	HRD	1
4	Supervisor	2
5	Administrasi	1
6	Sales Representative	15
7	Sales AD	10
8	Surveyor	3
Total		34

Sumber : PT. CEPART Indonesia Cabang Pekanbaru 2023

Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi aset utama perusahaan. Mereka berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan perusahaan, serta memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang memengaruhi sikap kerja. Sikap ini menentukan prestasi dan kecintaan terhadap pekerjaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam perusahaan karena menjadi penentu arah dan pencapaian tujuan organisasi. Meskipun teknologi dan otomatisasi telah banyak diterapkan, keberhasilan operasional tetap bergantung pada manusia sebagai pengelola dan pengendali sistem. Tanpa SDM yang kompeten, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan optimal.

Untuk memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM), berikut beberapa definisi menurut para ahli:

- Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa MSDM adalah

pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya individu secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

- Irham Fahmi (2016) mendefinisikan MSDM sebagai rangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.
- Handoko (2015) menjelaskan bahwa MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.
- Hasibuan (2017:10) menyebutkan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- Dessler mendefinisikan MSDM sebagai proses memperoleh,

melatih, menilai, mengompensasi karyawan, serta mengatur hubungan ketenagakerjaan.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berfokus pada pengaturan dan pengembangan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan pengelolaan yang tepat, tenaga kerja akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Kompensasi

Kompensasi merupakan aspek sensitif dalam organisasi karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja serta berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja karyawan. Berikut beberapa definisi kompensasi menurut para ahli:

- a. Hasibuan (2017:119) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif penting untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja berbakat serta berdampak pada kinerja strategis perusahaan.
- b. Handoko (2014:155) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Program kompensasi juga mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia.
- c. Wibowo (2016:271) menjelaskan bahwa kompensasi adalah paket total yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas tenaga kerja yang diberikan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi mereka dalam perusahaan, baik dalam bentuk langsung seperti uang maupun tidak langsung seperti fasilitas atau manfaat lainnya.

Menurut Simamora dalam Priansa (2017), kompensasi dibagi menjadi dua jenis:

1. Kompensasi Langsung (Direct Compensation)
 - a. Bayaran pokok (Base Pay): Gaji dan upah.
 - b. Bayaran prestasi (Merit Pay): Imbalan berdasarkan kinerja.
 - c. Bayaran insentif (Incentive Pay): Bonus, komisi, pembagian laba, keuntungan, dan saham.
 - d. Bayaran tertangguh (Deferred Pay): Program tabungan dan anuitas pembelian saham.
2. Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)
 - a. Program perlindungan: Asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi pegawai.
 - b. Bayaran di luar jam kerja: Liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
 - c. Fasilitas: Kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

Menurut Hasibuan (2017:12), pemberian kompensasi (balas jasa) bertujuan untuk:

1. Ikatan Kerja Sama – Menciptakan hubungan formal antara perusahaan dan karyawan, di mana karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan perusahaan membayar kompensasi sesuai perjanjian.
2. Kepuasan Kerja – Memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistik karyawan sehingga memperoleh kepuasan dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif – Mempermudah perusahaan mendapatkan karyawan berkualitas jika kompensasi cukup menarik.
4. Motivasi – Membantu manajer memotivasi bawahan melalui balas jasa yang memadai.
5. Stabilitas Karyawan – Menjamin stabilitas dan mengurangi turnover dengan kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif.
6. Disiplin – Meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan.
7. Pengaruh Serikat Buruh – Mengurangi intervensi serikat buruh sehingga karyawan fokus pada pekerjaan.
8. Pengaruh Pemerintah – Menghindari intervensi pemerintah dengan mematuhi peraturan ketenagakerjaan, seperti upah minimum.

Secara keseluruhan, tujuan pemberian kompensasi adalah memberikan kepuasan bagi karyawan, keuntungan bagi perusahaan, kepatuhan terhadap peraturan, dan pelayanan yang baik kepada konsumen. Fajar dan Heru, (dalam Iskandar, 2025) mengatakan kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

Kompensasi finansial memiliki nilai berbeda bagi setiap individu karena perbedaan kebutuhan, keinginan, dan pandangan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kebijakan pemberian kompensasi, perlu mempertimbangkan beberapa faktor, bukan hanya jumlahnya. Menurut Hasibuan (2014:127), faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja – Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan, kompensasi relatif rendah; sebaliknya, jika pencari kerja sedikit, kompensasi lebih tinggi.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan – Perusahaan yang mampu dan bersedia membayar lebih, akan memberikan kompensasi lebih tinggi.
3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan – Serikat buruh yang kuat meningkatkan tingkat kompensasi; serikat lemah, kompensasi lebih rendah.
4. Produktivitas Karyawan – Produktivitas tinggi berpengaruh pada kompensasi lebih besar; sebaliknya, produktivitas rendah menurunkan kompensasi.
5. Peraturan Pemerintah – Undang-undang atau kepres menetapkan batas upah minimum untuk melindungi karyawan dari ketidakadilan.
6. Biaya Hidup (Cost of Living) – Daerah dengan biaya hidup tinggi mendorong kompensasi lebih tinggi, dan sebaliknya.
7. Posisi Jabatan – Karyawan dengan jabatan lebih tinggi menerima gaji/kompensasi lebih besar karena tanggung jawab lebih besar.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja – Pendidikan tinggi dan pengalaman kerja lebih lama meningkatkan kompensasi.
9. Kondisi Perekonomian Nasional – Ekonomi maju (boom) mendorong kompensasi tinggi, ekonomi lesu (depresi) menurunkan kompensasi.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan – Pekerjaan sulit atau berisiko tinggi mendapat kompensasi lebih besar, sedangkan pekerjaan mudah atau risiko rendah menerima kompensasi lebih rendah.

Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji
Upah: Bayaran untuk pekerja harian atau bagian produksi, bisa diberikan harian, mingguan, atau bulanan sesuai kesepakatan.
Gaji: Bayaran tetap atau rutin untuk karyawan sesuai kesepakatan.
2. Incentif
Tambahkan kompensasi di luar upah/gaji, diberikan karena karyawan berhasil mencapai target tertentu.
3. Tunjangan
Bayaran atau jasa pelengkap gaji pokok, misalnya pengobatan, liburan, atau fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan karyawan.
4. Fasilitas
Bentuk kompensasi berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan, seperti kendaraan, akses internet, tempat tinggal, dan lain-lain.

Kinerja

1. Mangkunegara (2016:67)
Kinerja (job performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
2. Rivai & Basri (2015:50)
Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan.
3. Fahmi (2015:2)
Kinerja merupakan hasil yang dicapai organisasi, bersifat profit oriented maupun non-profit oriented, menggambarkan efektivitas organisasi dalam mencapai misi, visi, dan perencanaan strategis.
4. Hasibuan (2014:94)
Kinerja atau prestasi adalah hasil

karya seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan.

5. Edison (2016:190)
Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Menurut Kaswan (2015:156): Motivasi, etika kerja, desain pekerjaan, rekan kerja, dan dukungan organisasi termasuk pelatihan dan pengembangan.
2. Menurut Ivancevich (Juni, 2015:270): Faktor individu (mental, pengalaman, latar belakang), faktor psikologis (sikap dan perilaku), dan faktor organisasi (jenis pekerjaan dan gaya kepemimpinan).

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:67-68), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan motivasi (motivation):

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Kemampuan mencakup potensi (IQ) dan kemampuan nyata (knowledge + skill). Pimpinan dan karyawan yang memiliki pendidikan memadai dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)
Motivasi adalah sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Sikap mental yang positif terhadap pekerjaan meningkatkan motivasi dan mendorong pencapaian prestasi kerja secara maksimal.

Penilaian kinerja bertujuan menjadi dasar pertimbangan organisasi dalam pengambilan keputusan terkait karyawan,

seperti promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan, serta kebijakan manajerial lainnya.

Menurut Veithzal Rivai (2013:53), manfaat penilaian kinerja dapat dibagi menjadi tiga pihak:

1. Bagi Karyawan
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Memberikan kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d. Memberikan kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e. Memperkuat pemahaman nilai pribadi
2. Bagi Penilai / Manajer
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja
 - b. Mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 - c. Meningkatkan motivasi karyawan
 - d. Mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
3. Bagi Perusahaan
 - a. Memperbaiki seluruh unit dan proses perusahaan
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi
 - c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 - d. Memberikan pandangan luas mengenai tugas masing-masing karyawan

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian karyawan, antara lain:

1. Kualitas Kerja
Mengukur persepsi terhadap kesempurnaan tugas dan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik.
2. Kuantitas Kerja
Mengukur jumlah hasil kerja, seperti unit atau siklus aktivitas

yang diselesaikan, serta kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu.

3. Ketepatan Waktu
Mengukur kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, sehingga tidak mengganggu aktivitas lain dalam organisasi.
4. Efektivitas
Mengukur pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, modal, teknologi, bahan baku) secara maksimal untuk meningkatkan hasil kerja.
5. Kemandirian
Mengukur kemampuan karyawan menjalankan pekerjaan secara mandiri tanpa bimbingan atau pengawasan dari orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. CEPART Indonesia Cabang Pekanbaru, yang bergerak sebagai distributor minuman ringan tanpa alkohol seperti Coca-Cola, Fanta, dan Sprite, beralamat di JL. Garuda Sakti km 3, Pergudangan Angkasa II. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti absensi, insentif, struktur organisasi, dan target karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. CEPART Pekanbaru yang berjumlah 34 orang, dan penelitian menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap objek penelitian, dan kuesioner dengan skala Likert (1–5) untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan metode deskriptif untuk membandingkan kondisi nyata dengan teori dan kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Skala Likert

diubah menjadi interval 0,8 untuk menentukan klasifikasi jawaban responden, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Sebelum dianalisis, kuesioner diuji validitas untuk memastikan pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti, dan diuji reliabilitas dengan Cronbach's alpha, di mana nilai $>0,6$ menunjukkan instrumen dapat dipercaya. Selain itu, uji normalitas dilakukan untuk memastikan data terdistribusi normal menggunakan SPSS 21. Analisis hubungan antara kompensasi (X) dan kinerja (Y) dilakukan dengan regresi linear sederhana.

Untuk menguji hipotesis, dilakukan uji t secara parsial untuk melihat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja. Selain itu, digunakan uji determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja dijelaskan oleh kompensasi, di mana semakin besar nilai R^2 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, di mana nilai r hitung dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,338 ($N=2=32$). Hasil pengolahan data SPSS menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Kompensasi (X₁–X₁₀) dan Kinerja (Y₁–Y₁₀) memiliki nilai r hitung $> 0,338$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data kuesioner valid dan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Uji Reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi data. Hasil pengolahan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai alpha 0,798 dan variabel Kinerja sebesar 0,885, keduanya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, semua indikator pengukuran dapat dikatakan reliabel, konsisten, dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data. Berdasarkan grafik Normal Probability

Plot, data tersebar di sekitar garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data variabel Kompensasi dan Kinerja mendekati normal dan siap untuk dianalisis menggunakan regresi.

Uji Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel Kompensasi (X) dan Kinerja (Y). Hasil analisis SPSS diperoleh persamaan regresi $Y=13,092+0,684XY = 13,092 + 0,684XY=13,092+0,684X$. Nilai konstanta 13,092 menunjukkan bahwa apabila kompensasi tidak ada, kinerja tetap sebesar 13,092. Sedangkan koefisien regresi 0,684 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,684 satuan, yang menunjukkan pengaruh positif. Uji Hipotesis t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Hasil pengolahan menunjukkan t hitung sebesar $4,646 > t$ tabel 2,036 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. CEPART Indonesia Cabang Pekanbaru. Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,403 atau 40,30%, yang berarti kontribusi variabel Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 40,30%, sedangkan sisanya 59,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, data yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan valid dan reliabel, serta uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data sudah normal, sehingga jawaban responden layak untuk dianalisis lebih lanjut. Kedua, hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan persamaan regresi $Y=13,092+0,684XY = 13,092 + 0,684XY=13,092+0,684X$, yang menunjukkan adanya hubungan positif

antara kompensasi sebagai variabel bebas dengan kinerja sebagai variabel terikat. Ketiga, dari uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,646 yang lebih besar dari t tabel 2,036, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat, berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,403 atau 40,30%, dapat dijelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,30%, sementara sisanya 59,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan temuan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. CEPART Indonesia Cabang Pekanbaru, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut. Pertama, bagi pihak perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pemberian insentif, khususnya dalam hal pembagian yang seharusnya disesuaikan dengan kinerja karyawan, mengingat variabel ini memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 2,97 pada variabel kompensasi. Kedua, bagi karyawan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, karena indikator ini memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,52 pada variabel kinerja. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menambahkan pokok pembahasan dan objek penelitian, khususnya variabel bebas lainnya, mengingat masih terdapat 59,70% variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti di PT. CEPART Indonesia Cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pudjo Wibowo. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)*.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2016:206) dalam Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Indikator Kompensasi*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Warman, D., & Iskandar, I. (2025). Dampak Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 11(2), 213-217.
- Wibowo, Pudjo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.