



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

**Jurnal Ilmiah Koordinasi**

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. ASDANASN TASIKMALAYA**

**Acep Hilman**

**Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, STIA YPPT Priatim TASikmalaya**

Email : [3darmapt@gmail.com](mailto:3darmapt@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada CV. AsdanAsn Tasikmalaya. Kompensasi dianggap sebagai faktor krusial yang dapat meningkatkan performa kerja pegawai. Dalam penelitian ini, kompensasi mencakup komponen seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang memadai. Kinerja pegawai diukur berdasarkan sejumlah indikator, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, dan komitmen kerja. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, di mana data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai di perusahaan. Untuk menganalisis hubungan antara variabel kompensasi (sebagai variabel independen) dan kinerja karyawan (sebagai variabel dependen), digunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin optimal sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Berdasarkan hasil ini, perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap sistem kompensasi sebagai upaya mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

**Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Pegawai**

### **ABSTRACT**

*This study aims to evaluate how much influence compensation has on employee performance at CV. Asdan.Asn Tasikmalaya. Compensation is considered a crucial factor that can improve employee work performance. In this study, compensation includes components such as wages and salaries, incentives, allowances, and adequate facilities. Employee performance is measured based on a number of indicators, including quality, quantity, punctuality, efficiency, independence, and work commitment. The study was conducted using a quantitative approach through a survey method, where data was obtained from questionnaires distributed to all employees in the company. To analyze the relationship between compensation variables (as independent variables) and employee performance (as dependent variables), a simple linear regression analysis technique was used. The results of the study showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance. This means that the more optimal the compensation system implemented, the higher the performance shown by employees. Based on these results, companies are advised to pay more attention to the compensation system as an effort to encourage continuous performance improvement.*

**keywords: compensation, employee performance**

### **PENDAHULUAN**



Industri konveksi telah menjadi salah satu sektor penting dalam mendukung perekonomian lokal di berbagai negara, termasuk Indonesia. Sektor ini memberikan lapangan pekerjaan bagi jutaan orang dan berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi melalui beragam aktivitas produksinya. Industri konveksi bergerak di bidang pembuatan aneka produk tekstil dan pakaian, seperti baju, seragam, tas, hingga jaket. Proses produksinya melibatkan beberapa tahapan, antara lain pengumpulan bahan mentah, pembuatan desain pola, pemotongan kain, pemasangan aplikasi, proses penjahitan, pengecekan mutu, hingga tahap akhir berupa penguapan dan pengemasan. Kemampuan masyarakat dalam menjahit, menyulam, serta memproduksi pakaian dalam berbagai bentuk dan model menjadikan Tasikmalaya sebagai salah satu pusat industri konveksi terbesar di wilayah Jawa Barat.

Salah satu pelaku usaha yang turut berperan dalam industri konveksi adalah CV. AsdanAsn, sebuah perusahaan konveksi yang berlokasi di Jl. Buana Suites Bebedahan, Sukanagara, Kecamatan Purbaratu, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Perusahaan ini awalnya berdiri sebagai usaha rumahan, namun karena tingginya permintaan terhadap produk yang dihasilkan, perusahaan mengalami pertumbuhan yang pesat. Seiring waktu, usaha ini berkembang menjadi badan usaha resmi berbentuk *Commanditaire Vennootschap* (CV) atau Persekutuan Komanditer, dan saat ini mempekerjakan sebanyak 31 orang.

Bagi perusahaan, performa karyawan menjadi tolak ukur utama untuk menilai mutu, jumlah, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, serta dedikasi terhadap pekerjaan. Mutu kerja mencerminkan kapabilitas dalam menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan menghasilkan output optimal. Jumlah kerja dilihat dari capaian target harian, sementara ketepatan waktu mengacu pada penyelesaian tugas sesuai deadline yang ditetapkan. Selain itu, perusahaan mengharapkan karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas tinggi demi tercapainya tujuan dan arah perusahaan. Evaluasi kinerja yang baik turut berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di CV. AsdanAsn, peneliti menemukan beberapa fenomena di lokasi penelitian, antara lain:

1. Pegawai menunjukkan fokus yang kuat pada pencapaian target serta hasil kerja yang optimal, dengan tetap menjaga kualitas dan memperlihatkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Untuk menilai kinerja pegawai, salah satu indikator yang dapat digunakan adalah pencapaian target produksi tahunan di CV. AsdanAsn. Informasi mengenai target produksi tahunan perusahaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data Produksi Pertahun CV. AsdanAsn**

No.	Tahun	Total Produksi
1.	2022	75.900
2.	2023	76.121
3.	2024	77.550

*Sumber: Bagian Produksi CV. AsdanAsn Tasikmalaya 2024*

Tabel 1 menunjukkan bahwa total produksi tahunan CV. AsdanAsn Tasikmalaya menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Kenaikan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara



optimal dan tepat waktu, sehingga target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Kondisi ini mencerminkan adanya hubungan antara upaya yang diberikan oleh pegawai dengan kompensasi yang mereka terima dari perusahaan.

Kinerja yang maksimal sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi serta menjaga keberlanjutan operasional perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan perlu memberikan apresiasi atau imbalan kepada pegawai atas kontribusi mereka berupa waktu, tenaga, kemampuan, dan dedikasi yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang sebanding dengan beban kerja mampu mendorong peningkatan kinerja, karena pegawai merasa dihargai dan memperoleh haknya secara adil. Hubungan antara kompensasi dan kinerja bersifat timbal balik, di mana peningkatan performa kinerja pegawai umumnya diiringi dengan peningkatan imbalan yang diterima.

2. Terjadinya peningkatan dalam jumlah produksi tersebut yang diduga disebabkan oleh adanya keseimbangan antara gaji yang diterima dan beban kerja yang dijalankan, sehingga menimbulkan rasa puas pegawai terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diterima. Kompensasi yang memadai mampu mendorong kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Jenis-jenis kompensasi yang diberikan oleh CV. AsdanAsn Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.**  
**Kompensasi Finansial dan Non Finansial CV. AsdanAsn Tasikmalaya**

Kompensasi Finansial		Kompensasi Non Finansial
Langsung	Tidak Langsung	
1. Gaji pokok	1. Tunjangan Cuti	1. Pelatihan
2. Insentif	2. Tunjangan Makan	2. Fasilitas kerja
3. Bonus		
4. THR		

Sumber : CV. AsdanAsn Tasikmalaya, 2025

Berdasarkan pada Tabel 2. terlihat bahwa CV. AsdanAsn berupaya secara optimal dalam memberikan berbagai bentuk kompensasi guna mendorong pencapaian kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan. Diharapkan, pemberian kompensasi ini mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Rincian besaran kompensasi yang diberikan oleh CV. AsdanAsn Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Gaji dan Tunjangan Staff Pegawai CV. AsdanAsn Tasikmalaya**

NO	STAFF	GAJI POKOK (RP)	TUNJANGAN (RP)
1	Admin	1.200.000 / Perbulan	200.000 / Perbulan
2	Cutting	1.450.000 / Perminggu	200.000 / Perbulan
3	Bordir	1.000.000 / Perbulan	200.000 / Perbulan
4	Sewing / Jahit	500.000 – 3.800.000 / Perbulan	200.000 / Perbulan
5	Host Live Online Shop	900.000 / Perbulan	200.000 / Perbulan



Sumber : CV. AsdanAsn Tasikmalaya, 2025

Berdasarkan Tabel 3. di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai telah disesuaikan dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban. Pemberian kompensasi yang adil memiliki peran penting dalam menjaga tingkat kepuasan, kinerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai, karena pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Flipppo (Rezeki *et al.*, 2021:2) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan Masyarakat.

Hariandja (Ramiati, 2023:21) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Menurut Simamora (Ramiati, 2023 : 48-49) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, dengan memberi kompensasi maka pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Simamora (Ramiati, 2023 : 30) dimensi kompensasi diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan komponen utama dalam sistem kompensasi karyawan. Upah biasanya dihitung berdasarkan jumlah jam kerja dan sering diterapkan kepada pekerja yang bersifat harian atau mingguan, terutama di bagian produksi, operasional, dan pemeliharaan. Sistem ini memberikan fleksibilitas kepada perusahaan dalam mengelola beban kerja dan pengeluaran tenaga kerja. Di sisi lain, gaji diberikan secara tetap setiap bulan dan umumnya ditujukan kepada karyawan tetap atau manajerial. Gaji tidak hanya mencerminkan nilai kerja karyawan, tetapi juga posisi, tanggung jawab, dan pengalaman kerja yang dimiliki. Baik upah maupun gaji bertujuan untuk memberikan imbalan atas kontribusi tenaga dan pikiran karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu atau kinerja yang melebihi target yang telah ditentukan. Insentif bersifat *\*\*variabel\*\**, artinya tidak tetap setiap bulan dan bergantung pada hasil kerja individu maupun tim. Bentuk insentif dapat berupa bonus, komisi penjualan, penghargaan karyawan terbaik, hingga program pembagian keuntungan (*profit sharing*). Pemberian insentif bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif, efisien, dan kompetitif. Selain itu, insentif juga dapat meningkatkan loyalitas serta rasa memiliki terhadap perusahaan karena karyawan merasa kerja keras mereka dihargai secara langsung.

3. Tunjangan



Tunjangan merupakan bentuk kompensasi non-upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kesejahteraan dan keamanan kerja. Beberapa bentuk tunjangan yang umum diberikan antara lain tunjangan kesehatan (biaya rawat jalan dan rawat inap), tunjangan keselamatan kerja, tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan hari raya (THR), tunjangan jabatan, dan tunjangan keluarga. Selain itu, ada pula tunjangan pensiun untuk memberikan jaminan hidup setelah masa kerja berakhir. Tunjangan ini menjadi bagian penting dari sistem kesejahteraan karena menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan dan kenyamanan hidup karyawan di luar aktivitas kerja.

#### 4. Fasilitas yang Memadai

Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya mencakup peralatan kerja, tetapi juga mencakup berbagai fasilitas penunjang yang mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja. Contohnya, kendaraan dinas mempermudah mobilitas karyawan dalam menjalankan tugas lapangan. Area parkir khusus memberikan kemudahan bagi karyawan yang membawa kendaraan pribadi. Selain itu, ruang istirahat, kantin, pusat kebugaran, dan akses ke klub keanggotaan merupakan bentuk fasilitas yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan menyenangkan. Penyediaan fasilitas yang baik tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan citra perusahaan dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap tempat mereka bekerja.

Menurut (Sinambela, 2016 : 480) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Mangkunegara (Ardial, 2018 : 24) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (Ramiati, 2023 : 42-43) menyampaikan ada 6 (enam) dimensi kinerja pegawai yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas kerja merujuk pada persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dicapai, termasuk seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan. Penilaian ini mencakup kesesuaian hasil dengan standar yang ditetapkan serta kecakapan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi tingkat ketelitian dan akurasi kerja, semakin baik pula kualitas yang dihasilkan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu. Hal ini biasanya diukur berdasarkan volume output atau banyaknya siklus aktivitas yang dapat diselesaikan. Kuantitas kerja yang tinggi menunjukkan efisiensi dalam proses kerja serta kemampuan pegawai dalam menangani beban kerja.

##### 3. Ketepatan Waktu



Ketepatan waktu menggambarkan seberapa cepat tugas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Indikator ini menilai kesesuaian waktu penyelesaian dengan target yang ditetapkan serta sejauh mana pegawai dapat memanfaatkan waktu secara optimal agar tidak mengganggu proses kerja selanjutnya. Ketepatan waktu penting untuk menjaga alur kerja yang efisien dan terkoordinasi.

4. Efektivitas

Efektivitas merujuk pada kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti tenaga kerja, biaya, teknologi, dan bahan baku, secara maksimal untuk mencapai hasil terbaik. Tujuannya adalah menghasilkan output sebesar-besarnya dengan input seminimal mungkin. Tingkat efektivitas yang tinggi menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa ketergantungan berlebih pada pihak lain. Seorang pegawai yang mandiri mampu mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya secara profesional. Hal ini menunjukkan kedewasaan dan kesiapan kerja pegawai.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja mengacu pada tingkat loyalitas, dedikasi, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan sikap proaktif, kesediaan untuk bekerja lebih keras, serta rasa memiliki terhadap kemajuan kantor. Komitmen ini menjadi landasan penting bagi keberlangsungan dan stabilitas organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai sumber data utama. Survei ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden yang dianggap memiliki data relevan, sehingga memudahkan peneliti dalam menyelesaikan masalah penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket.

Menurut (Sugiyono, 2018 : 23) menjelaskan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018:139) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Menurut (Sugiyono, 2018:137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, ma peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil populasi harus betul-betul representatif (mewakili).



Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. menurut (Sugiyono, 2018:142) *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel ini meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling karena ukuran populasi yang relatif kecil.

Menurut (Sugiyono, 2018 : 146) Teknik Sensus/Sampling Total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh anggota populasi, yaitu semua pegawai yang bekerja di CV. AsdanAsn Tasikmalaya.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh 31 pegawai CV. AsdanAsn Tasikmalaya sebagai responden.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Determinasi, dan Uji t. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh serta perbedaan dalam pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang dapat menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### a. Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di CV. AsdanAsn Tasikmalaya. Berikut ini merupakan ringkasan dari masing-masing dimensi kompensasi :

**Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X)**

No.	Dimensi	Jumlah Skor	Keterangan
1	Upah dan Gaji	280	Sangat Tinggi
2	Insentif	282	Sangat Tinggi
3	Tunjangan	287	Sangat Tinggi
4	Fasilitas yang memadai	289	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.138</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2025)

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh aspek kompensasi yang meliputi Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, serta Fasilitas yang Memadai mendapatkan penilaian dengan skor yang sangat tinggi dari para responden. Total skor keseluruhan mencapai 1.138 dengan kategori Sangat Tinggi, yang mengindikasikan bahwa para pegawai CV. AsdanAsn Tasikmalaya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah sangat baik dan sesuai dengan



ekspektasi pegawai, serta mampu menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut ini adalah tingkat pengaruh masing-masing dimensi dari variabel X terhadap kinerja pegawai :

#### 1. Upah dan Gaji

$$SE_{xi} = \left[ \frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D1} = \left[ \frac{3,016 \cdot 155,290 \cdot 73,2}{725,158} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D1} = \left[ \frac{34283,56}{725,158} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D1} = 47,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif dari setiap dimensi, diketahui bahwa dimensi Upah dan Gaji memberikan sumbangan sebesar 47,3%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh dimensi Upah dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai mencapai 47,3%.

#### 2. Insentif

$$SE_{D2} = \left[ \frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = \left[ \frac{-0,621 \cdot 125,097 \cdot 73,2}{725,158} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = \left[ \frac{-5686,56}{725,158} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D2} = -7,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif dari setiap dimensi, diketahui bahwa dimensi Insentif memberikan kontribusi sebesar -7,8%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh dimensi Insentif terhadap Kinerja Pegawai mencapai -7,8%.

#### 3. Tunjangan

$$SE_{xi} = \left[ \frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D3} = \left[ \frac{0,497 \cdot 97,968 \cdot 73,2}{725,158} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D3} = \left[ \frac{3564,115}{725,158} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D3} = 4,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif dari setiap dimensi, diketahui bahwa dimensi Tunjangan memberikan sumbangan sebesar 4,9%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh dimensi Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai mencapai 4,9%.

#### 4. Fasilitas yang memadai

$$SE_{xi} = \left[ \frac{b_{xi} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D4} = \left[ \frac{1,811 \cdot 157,774 \cdot 73,2}{725,158} \right] \times 100\%$$

$$SE_{D4} = \left[ \frac{20915,34}{725,158} \right] \times 100\%$$



$SE_{D4} = 28,8\%$

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif dari setiap dimensi, diketahui bahwa dimensi Fasilitas yang memadai memberikan kontribusi sebesar 28,8%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh dimensi Fasilitas yang memadai terhadap Kinerja Pegawai mencapai 28,8%.

#### b. Kinerja Pegawai

- **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diperoleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 9,061 dan koefisien untuk variabel independen (kompensasi) sebesar 1,252. Artinya, setiap kenaikan satu poin pada skor kompensasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 1,252. Nilai konstanta yang positif ini juga menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. AsdanAsn Tasikmalaya.

- **Uji T**

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 8,898, yang jauh melebihi nilai t tabel sebesar 1,696. Selain itu, tingkat signifikansinya sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai.

- **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square pada model regresi diperoleh sebesar 0,732, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Artinya, sebesar 72,3% variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dipengaruhi oleh variabel independen (kompensasi). Sementara itu, sisanya yaitu 27,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Penelitian

"Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di CV. AsdanAsn Tasikmalaya dipengaruhi oleh komponen-komponen seperti upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang memadai".

2. Hipotesis Statistik

- a.  $H_0$  (Hipotesis Nol):  $\rho = 0$ , yang berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensasi yang meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas terhadap kinerja pegawai di CV. AsdanAsn Tasikmalaya.
- b.  $H_a$  (Hipotesis Alternatif):  $\rho \neq 0$ , yang berarti terdapat pengaruh antara kompensasi—yang mencakup upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas—terhadap kinerja pegawai di CV. AsdanAsn Tasikmalaya.

## Pembahasan



Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Bentuk kompensasi ini bisa bersifat finansial seperti gaji pokok, bonus, dan insentif, maupun non-finansial seperti tunjangan kesehatan, fasilitas kerja, dan pengembangan karier. Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menjaga motivasi kerja, meningkatkan loyalitas pegawai, serta menciptakan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi salah satu faktor penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu oleh seorang pegawai. Kinerja juga dapat dipahami sebagai keseluruhan proses yang dilakukan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, mulai dari tahap perencanaan hingga pencapaian hasil akhir, dengan tujuan mendukung tercapainya target dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Hasil Statistik dan Analisis Data :

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,961 + 1,252X$$

- Konstanta sebesar 9,961 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi bernilai nol, maka kinerja pegawai diperkirakan sebesar 9,961.
- Koefisien kompensasi (X) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kompensasi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 1,252 unit.
- Nilai signifikansi untuk variabel X adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai Beta sebesar 0,856 mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat antara kompensasi dan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
- Nilai t-hitung yang disertai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa secara statistik, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis :

Ho:  $\rho = 0$ , berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di CV. AsdanAsn Tasikmalaya, yang mencakup aspek upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang memadai.

Ha:  $\rho \neq 0$ , berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di CV. AsdanAsn Tasikmalaya, yang ditentukan oleh upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang memadai.

Berdasarkan hasil pengujian statistik:

- Nilai t-hitung sebesar 8,898, lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,696 pada taraf signifikansi 0,05.

- Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah angka 0,05.

Dengan demikian, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai di CV. AsdanAsn Tasikmalaya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai sebesar 0,732, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 73,2% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Angka ini menandakan bahwa variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Melalui analisis regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 9,961 + 1,252X$ , dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta yang positif mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di CV. AsdanAsn Tasikmalaya.

Selain itu, hasil observasi dan wawancara yang dilakukan juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang turut memengaruhi peningkatan tersebut antara lain ketepatan dalam pembayaran gaji, pemberian penghargaan, insentif, serta tunjangan yang disediakan oleh perusahaan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, perusahaan dianjurkan untuk lebih memperhatikan kebijakan pemberian insentif dan tunjangan. Insentif tidak hanya diberikan ketika pegawai melebihi target, tetapi juga secara berkala sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai. Tunjangan sebaiknya disesuaikan

dengan kebutuhan serta kondisi kerja, seperti fasilitas transportasi dan layanan kesehatan,

guna menunjang kesejahteraan, semangat kerja, dan peningkatan kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardial, A. (2018). Komunikasi Organisasi Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. In Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli (Vol. 21, Issue 2).
- Ramiati. (2023). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI. Semarang, 1-76.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, A., & afri. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Bandung (Vol. 1).
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In Jakarta (Vol. Sugiyono, P. D. (2018). METODE PENELITIAN BISNIS (Pendekatan Kuantitatif, 11, Issue 1).  
Kualitatif, Kombinasi dan Re>D) (M. s. Sofia Yustiyani Suryandari, S.E. (ed.); 3rd ed.). ALLFABETA, CV.