PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMATERA PRIMA FIBREBOARD

Henson Enjein Manurung[1], Anggun[2]
[1]Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Palembang
[2]Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Palembang
Copresponden author : hensonmanru@gmail.com

ABSTRACT

Compensation is an important aspect of human resource management because it can encourage employees to improve their work performance. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT Sumatera Prima Fibreboard. This research used a quantitative approach with a survey method. The population and sample consisted of 53 permanent employees in the Supporting Department, selected using census sampling. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination. The results showed that the average compensation score was 3.61, while the average employee performance score was 4.22. The regression analysis produced the equation Y = 28.965 + 0.443X. The t-test result was 6.030, which was greater than the t-table value of 1.675, with a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) was 0.416, indicating that compensation contributed 41.6% to employee performance. The study concludes that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT Sumatera Prima Fibreboard.

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena karyawan menjalankan berbagai aktivitas operasional dan memberikan kontribusi melalui kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta tenaga yang dimiliki. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor yang mendukung keberlangsungan kegiatan organisasi, karena pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan sumber daya finansial, tetapi juga pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan mampu memberikan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu aspek yang dapat diperhatikan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan dalam menjalankan pekerjaan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dan menjadi salah satu bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Hasibuan, 2021). Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan dapat menjadi bagian dari upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara tepat juga dapat mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan sehingga dapat mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator yang menunjukkan tingkat pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja menjadi perhatian penting karena pencapaian tujuan organisasi sangat berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Silaen et al., (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja juga telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian. Novita et al., (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Putri & Endratno, (2023) pada PT Astra International Tbk. Daihatsu Cokroaminoto Branch Denpasar juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek yang dapat diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Novita et al., (2022) yang dilakukan pada PT Duta Jaya Bakti Bersama Palembang juga membahas kompensasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian tersebut menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.. Oleh karena itu, penelitian mengenai kompensasi dan kinerja tetap penting dilakukan pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda.

PT Sumatera Prima Fibreboard merupakan perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan berbagai fungsi dan tanggung jawab. Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan pencapaian target organisasi. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga perusahaan memerlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mendukung pencapaian kinerja secara optimal. Salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan diwujudkan melalui sistem kompensasi dan pemberian insentif yang berkaitan dengan pencapaian kinerja.

Berdasarkan data yang digunakan dalam penelitian ini, perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI). Hasil pencapaian KPI dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yaitu kategori A dengan pencapaian KPI ≥99% dan insentif sebesar 5 kali gaji pokok, kategori B dengan pencapaian 97–98% dan insentif sebesar 4 kali gaji pokok, kategori C dengan pencapaian 95–96% dan insentif sebesar 3 kali gaji pokok, kategori D dengan pencapaian 93–94% dan insentif sebesar 2 kali gaji pokok, serta kategori E dengan pencapaian ≤92% dan insentif sebesar 1 kali gaji pokok. Sistem tersebut menunjukkan bahwa pencapaian KPI memiliki keterkaitan dengan pemberian insentif yang diterima oleh karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya hubungan antara pencapaian kinerja dengan pemberian insentif. Namun, dalam penelitian ini juga diperhatikan adanya mekanisme distribusi kategori pada tingkat departemen yang dapat menjadi bagian penting dalam memahami hubungan antara hasil penilaian kinerja dan besaran insentif. Mekanisme tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena kategori kinerja yang diperoleh karyawan berkaitan dengan besaran insentif

yang diterima. Oleh karena itu, selain menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga mendeskripsikan kesesuaian antara kategori kinerja dan pemberian insentif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Prima Fibreboard serta mendeskripsikan kesenjangan antara kategori pencapaian KPI dan pemberian insentif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan kompensasi dan penilaian kinerja karyawan. Secara akademis, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, khususnya pada lingkungan perusahaan dengan sistem penilaian kinerja berbasis KPI.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Metode survei digunakan dengan mengumpulkan data secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat menggambarkan hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT Sumatera Prima Fibreboard yang berlokasi di KM. 28 Desa Palemraya, Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Pemilihan perusahaan tersebut didasarkan pada adanya penerapan sistem kompensasi dan insentif yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja karyawan melalui *Key Performance Indicator* (KPI). Kondisi tersebut menjadi dasar untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta menganalisis kesenjangan antara kategori nilai kinerja dengan nilai insentif yang diterima karyawan. Pengumpulan data penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu mulai tanggal 15 November 2025 sampai dengan 15 Januari 2026. Selama periode tersebut, peneliti melakukan proses pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta mengumpulkan data sekunder yang berkaitan dengan objek penelitian.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X), sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Variabel kompensasi (X) merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kompensasi mencakup kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan secara langsung sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kompensasi tidak langsung berkaitan dengan berbagai bentuk manfaat atau fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar pembayaran langsung.

Variabel kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada

Supporting Department PT Sumatera Prima Fibreboard yang berjumlah 53 orang. Populasi tersebut terdiri atas beberapa bagian, yaitu *Procurement* sebanyak 15 orang, *Finance* sebanyak 7 orang, Information & Technology sebanyak 3 orang, Human Resources Development sebanyak 7 orang, *General Affair* sebanyak 10 orang, *Legal & License* sebanyak 4 orang, serta *Safety, Health, and Environment* sebanyak 7 orang.

Tabel 1. Populasi dan sampel

No	Supporting Department	Jumlah
1	*Procurement*	15 Orang
2	*Finance*	7 Orang
3	*Information & Technology*	3 Orang
4	*Human Resources Development*	7 Orang
5	*General Affair*	10 Orang
6	*Legal & License*	4 Orang
7	*Safety, Health, and Environment*|	7 Orang
Total		**53 Orang**

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 karyawan tetap *Supporting Department* PT Sumatera Prima Fibreboard.

Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi kompensasi dan kinerja karyawan pada *Supporting Department*. Dengan melibatkan seluruh anggota populasi, penelitian tidak melakukan pemilihan sebagian responden, sehingga seluruh karyawan yang memenuhi karakteristik populasi memiliki kesempatan untuk menjadi responden penelitian.

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari sumber yang telah tersedia sebelumnya. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari dokumen perusahaan, catatan karyawan, studi literatur, serta dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Data tersebut digunakan untuk melengkapi informasi mengenai objek penelitian dan mendukung analisis terhadap permasalahan yang diteliti.

Penggunaan data primer dan data sekunder dilakukan agar penelitian memperoleh informasi yang lebih lengkap. Data primer digunakan sebagai dasar utama dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian, sedangkan data sekunder digunakan untuk memberikan informasi pendukung mengenai kondisi perusahaan, karakteristik karyawan, serta sistem kompensasi yang diterapkan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi literatur. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai kompensasi dan kinerja karyawan. Kuesioner diberikan kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kondisi perusahaan, data karyawan, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian. Sementara itu, studi literatur dilakukan dengan mempelajari berbagai sumber pustaka yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kompensasi, kinerja karyawan, serta konsep-konsep yang mendukung penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini digunakan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).Masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 2 Instrumen penelitian

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skor tersebut digunakan untuk mengubah jawaban responden menjadi data kuantitatif yang selanjutnya dapat dianalisis secara statistik. Semakin tinggi skor yang diberikan responden terhadap pernyataan yang bersifat positif, semakin tinggi pula tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tersebut.

Analisis data dilakukan setelah seluruh kuesioner yang telah diberikan kepada responden dikumpulkan. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian dan jawaban responden terhadap variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan ukuran statistik lainnya yang relevan dengan data penelitian.

Selanjutnya, uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Setelah instrumen dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, data selanjutnya digunakan dalam analisis regresi linear sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi (X), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengolahan data penelitian.

Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompensasi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi memberikan informasi mengenai proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kompensasi dalam model penelitian, sedangkan bagian lainnya dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dengan tahapan analisis tersebut, penelitian diharapkan dapat memperoleh hasil yang sistematis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Prima

Fibreboard. Selain itu, data mengenai kategori nilai KPI dan besaran insentif yang diterima karyawan digunakan sebagai bahan untuk menganalisis kesenjangan antara kategori nilai kinerja dengan nilai insentif yang diterima karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 53 karyawan tetap pada *Supporting Department* PT Sumatera Prima Fibreboard. Seluruh kuesioner yang disebarkan kepada responden dapat dikembalikan dan dinyatakan dapat digunakan dalam proses analisis, sehingga tingkat respons penelitian mencapai 100%. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Table 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	36	68%
	Perempuan	17	32%
Usia	20–30 tahun	12	23%
	31–40 tahun	23	43%
	41–50 tahun	12	23%
	>50 tahun	6	11%
Pendidikan	SMA/Sederajat	5	10%
	Diploma (D3)	6	11%
	Strata I (S1)	37	69%
	Strata II (S2)	5	10%
Masa kerja	1–3 tahun	14	26%
	4–6 tahun	7	13%
	7–10 tahun	8	15%
	11–15 tahun	13	25%
	>15 tahun	11	21%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 36 orang atau 68%, sedangkan responden perempuan sebanyak 17 orang atau 32%. Berdasarkan usia, kelompok terbesar berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 23 orang atau 43%. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 37 orang atau 69%. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1–3 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 14 orang atau 26%, diikuti masa kerja 11–15 tahun sebanyak 13 orang atau 25%.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki karakteristik yang cukup beragam dari sisi usia, pendidikan, dan masa kerja. Keragaman karakteristik tersebut menjadi bagian penting dalam menggambarkan kondisi karyawan yang menjadi objek penelitian.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai rata-rata sebagai berikut.

Table 3. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Kompensasi (X)	3,61	Setuju
Kinerja Karyawan (Y)	4,22	Setuju

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,61 menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap kompensasi yang diterima. Sementara itu, nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,22 menunjukkan bahwa responden secara umum menilai kinerja mereka berada pada kategori baik. Temuan tersebut memberikan gambaran awal bahwa kondisi kompensasi dan kinerja karyawan pada objek penelitian relatif positif. Meskipun demikian, penilaian deskriptif belum dapat menunjukkan apakah kompensasi benar-benar memberikan pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pengujian statistik lebih lanjut melalui analisis regresi dan uji hipotesis.

Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel kompensasi dan kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,2284, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel kompensasi, nilai r hitung berada pada rentang 0,573–0,790, sedangkan pada variabel kinerja berada pada rentang 0,566–0,806.

Table 4. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel
Kompensasi (X)	0,573–0,790	0,2284
Kinerja (Y)	0,566–0,806	0,2284

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Uji reliabilitas menunjukkan instrumen variabel kompensasi memiliki *Cronbach's Alpha* 0,916 dan instrumen kinerja 0,912. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan Y = 28,965 + 0,443X. Konstanta 28,965 menunjukkan nilai kinerja yang diprediksi ketika nilai kompensasi dianggap nol, sedangkan koefisien 0,443 menunjukkan arah hubungan positif: setiap peningkatan satu satuan kompensasi diprediksi meningkatkan kinerja sebesar 0,443 satuan.

Table 5. Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Indikator	Nilai	Keterangan
Persamaan regresi	Y = 28,965 + 0,443X	Koefisien positif
t hitung	6,030	t hitung > t tabel
t tabel	1,675	α = 0,05
Signifikansi	0,000	< 0,05
R	0,645	Hubungan kuat
R Square	0,416	41,6%

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Nilai t hitung sebesar 6,030 lebih besar daripada t tabel 1,675 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian mengenai pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh data penelitian. Nilai R sebesar 0,645

menunjukkan hubungan yang kuat antara kompensasi dan kinerja. Nilai R Square sebesar 0,416 menunjukkan bahwa 41,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dalam model penelitian, sedangkan 58,4% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Temuan ini sejalan dengan pembahasan dalam skripsi bahwa pemberian kompensasi yang dipersepsikan sesuai dan adil, termasuk gaji dan jaminan kesehatan, berkaitan dengan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi juga menunjukkan bahwa kompensasi dapat berhubungan dengan kinerja, meskipun terdapat penelitian lain yang menemukan hasil berbeda ketika kompensasi finansial dikaji bersama variabel lain.

Kesenjangan Penerapan KPI dan Insentif

Selain menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja, penelitian ini juga melihat sistem kategori KPI dan pemberian insentif yang diterapkan perusahaan.

Tabel 6. Kategori Pencapaian KPI dan Besaran Insentif Karyawan

Kategori	Pencapaian KPI	Insentif
A	≥99%	5 × gaji pokok
B	97–98%	4 × gaji pokok
C	95–96%	3 × gaji pokok
D	93–94%	2 × gaji pokok
4	≤92%	1 × gaji pokok

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat pola pemberian insentif yang meningkat seiring dengan kategori pencapaian KPI. Karyawan dengan kategori A memperoleh insentif sebesar lima kali gaji pokok, sedangkan kategori E memperoleh satu kali gaji pokok. Pola tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menghubungkan pencapaian kinerja dengan pemberian penghargaan berupa insentif. Dari perspektif pengelolaan sumber daya manusia, pemberian kompensasi dan insentif dapat menjadi bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga sistem penghargaan menjadi aspek yang relevan untuk diperhatikan dalam pengelolaan karyawan.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya mekanisme distribusi kategori pada tingkat departemen yang perlu diperhatikan dalam memahami hubungan antara pencapaian kinerja dan besaran insentif. Hal tersebut terutama berkaitan dengan bagaimana hasil penilaian individu ditempatkan ke dalam kategori tertentu. Dengan demikian, kejelasan kriteria, konsistensi penerapan, dan transparansi proses penilaian menjadi aspek yang penting agar hubungan antara pencapaian KPI dan pemberian insentif dapat dipahami dengan baik oleh karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Prima Fibreboard. Temuan tersebut didukung oleh hasil analisis regresi, uji t, serta nilai koefisien determinasi. Pada saat yang sama, analisis KPI menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki mekanisme pemberian insentif berdasarkan kategori pencapaian kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi tidak hanya perlu memperhatikan besaran imbalan, tetapi juga kejelasan sistem penilaian dan keterkaitan antara pencapaian kinerja dengan penghargaan yang diterima karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumatera Prima Fibreboard, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan Y = 28,965 + 0,443X, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,030 > t tabel sebesar 1,675 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan signifikan.

Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,645, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,416 menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 41,6% terhadap variasi kinerja karyawan dalam model penelitian ini, sedangkan sebesar 58,4% berada di luar model dan berkaitan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Selain hubungan antara kompensasi dan kinerja, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya aspek yang perlu diperhatikan dalam mekanisme penilaian KPI dan pemberian insentif. Kategori pencapaian KPI yang terdiri atas kategori A sampai E memiliki besaran insentif yang berbeda. Oleh karena itu, kejelasan mekanisme penetapan kategori dan transparansi dalam pemberian insentif menjadi hal penting agar karyawan dapat memahami hubungan antara pencapaian kinerja dengan kompensasi yang diterima.

Dengan demikian, kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Sumatera Prima Fibreboard. Perusahaan dapat mempertahankan serta mengevaluasi sistem kompensasi secara berkala dengan memperhatikan keterkaitan antara hasil kerja, pencapaian KPI, dan pemberian insentif. Evaluasi tersebut diharapkan dapat mendukung terciptanya sistem kompensasi yang lebih jelas, transparan, dan sesuai dengan pencapaian karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS: Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R²*. Guepedia.

Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Energizer Indonesia. *Jurnal Arastirma, 2*(1), 140–148. https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16866

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Lestari, A., Isnurhadi, I., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh kompensasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan sebagai variabel intervening PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. *Jurnal Ekonomi Efektif, 6*(1), 202–213. https://doi.org/10.32493/JEE.v6i1.34520

Novita, E., Prasetio, A. P., & Sary, F. P. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 6*(3), 505–517.

Nur, S., & Sari, T. N. (2024). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Yakita Mulia Medan. *Jurnal Widya, 5*(2), 1908–1921.

Prabowo, B., Samsudin, A., Rahim, M., Kurniawan, B., & Nurtalia, A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal, 3*(2), 695–699. https://doi.org/10.56672/syirkah.v3i2.181

Priyatno, D. (2023). *Olah data sendiri analisis regresi linier dengan SPSS dan analisis regresi data panel dengan EViews*. Penerbit Andi.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & Tanjung, R. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. (2022). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi: Pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru Press.

Zikrilla, Z., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial, 1*(1), 40–57.