

KINERJA KARYAWAN : TINJAUAN KOMPENSASI DAN PRESTASI KERJA

Ana Kolbiyah¹, Dyah Palupiningtyas², Heru Yulianto³, Guntur Suryaning Hadi⁴, Rifki A Rachman⁵

Program Studi Manajemen, STIEPARI Semarang

Email : ¹esthylaia262@gmail.com, ²upik.palupi3@gmail.com, ³hry000007.pjk@gmail.com,
⁴guntursuryaninghadi2021@gmail.com, ⁵rifkiarachman2021@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan, Untuk mendapatkan informasi mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja PT. Sukses Pangan Bersama. Mengetahui pengaruh Prestasi terhadap Kinerja karyawan PT. Sukses Pangan Bersama. Mengetahui pengaruh kompensasi dan prestasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Pangan Bersama. Mengetahui variable manakah diantara kompensasi dan prestasi kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Pangan Bersama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerical yang diolah dengan metode statistika dengan membuat angket pada responden. Data yang digunakan ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Alat dalam penelitian ini adalah metode pustaka, metode kuisioner yang kemudian diolah. Jumlah sampel dalam penelitian merupakan responden sebanyak 50 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 0.194 X1 + 0.687 X2$, sehingga ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama Brebes. Ada pengaruh variable prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama. Ada pengaruh variabel kompensasi dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama dimana variabel prestasi kerja menjadi variabel yang dominan.

Keyword: *kinerja, kompensasi, prestasi kerja.*

Pendahuluan

Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan output pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal. Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal[1]. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi, kinerja sumber daya manusia selalu dituntut untuk berkerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri [2].

Disadari bersama bahwa keberadaan perusahaan biasanya ditentukan dari kinerja karyawannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kerja organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, sikap kooperatif [3]. Dengan kata lain kinerja dari manusia itu sendiri yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja tersebut mulai menunjukkan penurunan dipastikan sangat sulit untuk mencapai tujuan atau bahkan tidak bisa mencapai tujuan perusahaan [4][5].

Penelitian ini menggunakan karyawan bagian penjualan pada PT. Sukses Pangan Bersama sebagai bahan untuk pembuatan skripsi. PT. Sukses Pangan Bersama adalah perusahaan yang bergerak pada bidang makanan. sebagai perusahaan yang memproduksi produk bahun jagung merk "PADAMU" dan "BI JAG", berlokasi di Ds Lebo, Kec Gringsing, Kab Batang, Jawa Tengah. PT Sukses Pangan Bersama hadir menjawab kebutuhan konsumennya atas produk makanan yang berkualitas khususnya kategori bahun jagung yang pasarnya atau kebutuhannya terus bertumbuh sangat pesat. Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang pangan ini membuat peneliti ingin meneliti kinerja karyawan bagian penjualan pada perusahaan tersebut. Dari data yang diperoleh ditemukan bahwa penjualan selama 3 tahun (2016-2018) mengalami penurunan. Omset penjualan PT. Sukses Pangan Bersama mengalami penurunan pada tahun

2016-2018 dan tidak sesuai dengan target perusahaan. Omset penjualan pada tahun 2016 hanya sebesar 66,3% dari yang ditargetkan oleh perusahaan, pada tahun 2017 target yang dicapai sebesar 64,4% begitu juga dengan tahun 2018 dimana target penjualan yang dicapai sebesar 63,4%. Penurunan penjualan ini mengindikasikan terhadap penurunan kinerja karyawan bagian penjualan. Banyak alasan yang berbeda-beda dapat menyebabkan kinerja yang melemah. Contohnya, kinerja yang lemah dapat disebabkan kurangnya kemampuan karyawan, kesalahpahaman terhadap berbagai harapan kinerja, kurangnya umpan balik, atau kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan serta berbagai keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi standar-standar kerja.

Ketika mencari tahu berbagai penyebab kinerja yang lemah, itu penting untuk mempertimbangkan apakah kinerja yang lemah merugikan perusahaan. Apakah kinerja yang lemah sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan serta apakah hal itu memengaruhi hasil perusahaan? Jika merugikan maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis kinerja untuk menentukan penyebab kinerja yang lemah [2]. Analisis kinerja ini digunakan untuk mengetahui apakah penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kurangnya kemampuan karyawan, kesalahpahaman terhadap berbagai harapan kinerja, kurangnya umpan balik, atau kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan serta berbagai keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi standar-standar kerja [6]. Penurunan kinerja karyawan pada PT. Sukses Pangan Bersama telah menggunakan wawancara *pra-survey*. Hasil *pra-survey* ketika dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan diketahui bahwa kompensasi dan prestasi merupakan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai dari hubungan kepegawaiannya. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi [7]. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya [8]. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya [3]. Pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya [9]. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Penilaian prestasi kerja yang jelas dapat digunakan sebagai acuan dalam menilai kinerja karyawan yang adil, karena penilaian terhadap karyawan secara adil dan objektif akan meningkatkan kualitas seseorang dalam meningkatkan kinerjanya [10]. Guna mendapat hasil terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan harus dipenuhi kriteria yang dapat meyakinkan suatu pencapaian dengan menilai perilaku karyawan secara objektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan untuk tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas dapat terealisasi dengan baik. Perusahaan yang wajar dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dari hasil tersebut perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau penilaian prestasi kerja karyawan [9]. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan metode yang tepat sehingga hasilnya objektif, yaitu sesuai dengan prestasi kerja karyawan dan imbalan yang diberikan sesuai dengan keobjektifan penilaian tersebut, maka penilaian karyawan akan meningkatkan salah satu kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan motivasi sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Untuk itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sebaiknya harus berdasarkan kinerja dari pegawai. Penilaian ini dapat menentukan semangat dan motivasi karyawan itu sendiri dengan faktor yang mempengaruhinya salah satu pemberian kompensasi serta gaji yang tepat pada waktunya yang sudah ditentukan sesuai prestasi mereka.

Berdasarkan hasil wawancara *pra-survey* selain adanya masalah kompensasi yang dinilai kurang adil, ditemukan pula bahwa ternyata belum adanya pengakuan prestasi kerja secara nyata hal ini bisa menjadi indikasi faktor penyebab turunnya kinerja karyawan. Beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan mengenai kompensasi dan Prestasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanta, Nadiasa, dan Adnyana (2013) , serta Damayanti, Susilaningih, dan Sumaryati (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014), serta Susanta, Nadiasa dan Adnyana (2013) menyatakan bahwa Prestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wungubelen (2014) menyatakan bahwa Prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, adanya kesenjangan penelitian yang bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu juga mendukung dalam penelitian ini. Maka rumusan

masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut ini:

- (1) Bagaimanakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Pangan Bersama?
- (2) Bagaimanakah prestasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Pangan Bersama?
- (3) Bagaimanakah kompensasi dan Prestasi kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Pangan Bersama?
- (4) Variable manakah diantara kompensasi dan prestasi kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Pangan Bersama?

Metode

Pendekatan penelitian yang di gunakan adalah asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif/timbal balik. Pada penelitian ini menggunakan hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat [11]. Populasi dalam penelitian ini yang menggunakan jenis kuantitatif populasi di artikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian [12]. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Jadi yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau yang sering disebut dengan sensus. Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 [13]. Sampel yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang responden.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan dari 50 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Pria	30	59%
2	Wanita	20	41%
Total		50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2021

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan dari 50 responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	17-30 tahun	32	64%
2	31-40 tahun	13	26%
3	>41 tahun	5	10%
Total		50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2021

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independen* variabel kompensasi (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y) secara parsial dan simultan. Dengan menggunakan program *SPSS versi 16 for windows*, dapat diketahui dengan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Output Regresi Linier Berganda

Koefisien	B	Beta	t	Sig t
Konstanta	7.525	0.000	2.576	0.012
Kompensasi	0.186	0.194	2.304	0.024
Prestasi Kerja	0.664	0.687	8.143	0.000
F				54.558
Sig F				0.000
Adj R ²				0.615

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS 16 for windows pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda (*standardized coefficient*) adalah:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

- Y = Kinerja Karyawan
 b1 = Koefisien regresi variabel Kompensasi
 b2 = Koefisien regresi variabel Prestasi Kerja
 X1 = Kompensasi
 X2 = Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 0.194 X_1 + 0.687 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Koefisien regresi variabel variabel kompensasi(X1) sebesar 0,194 (positif), hal ini mengandung arti bahwa variabel variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai komponen variabel kompensasi yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Sukses Pangan Bersama.
- Koefisien regresi variabel prestasi kerja (X2) sebesar 0,687 (positif), hal ini mengandung arti bahwa variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai komponen prestasi kerja yang dimiliki maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sukses Pangan Bersama.

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan variabel kompensasi. hal ini didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel tersebut.

Uji F(Anova)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai F hitung = 54,558 dan nilai F tabel ($\alpha = 0,05$, df pembilang = k = 2, df penyebut = n - k - 1 = 68-2-1 = 65) adalah 3,14. Jadi F hitung (54,558) > F tabel (3,14) dengan tingkat signifikansi hitung 0,000 < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel variabel kompensasi dan Prestasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Sukses Pangan Bersama secara bersama-sama. Maka variabel-variabel yang diteliti bisa diterima dan diteruskan.

Koefisien Determinasi (Adj R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel variabel kompensasi (X1) dan prestasi kerja (X2) dapat menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan di perusahaan PT Sukses Pangan Bersama (Y).

Nilai adjusted R² sebesar 0,615 artinya besarnya pengaruh variabel variabel kompensasi(X1) dan prestasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 61,5 % sedang sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Dengan demikian, variabel-variabel yang dipilih yaitu variabel kompensasi dan prestasi kerja dapat diterima dan layak untuk dilakukan penelitian.

Uji t (parsial)

Pengaruh Variabel kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sukses Pangan Bersama.

Pengujian dilakukan menggunakan uji t test. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel variabel kompensasi sebesar 2,304 > 1,668 dengan tingkat signifikansi 0,024 < 0,05, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di di PT Sukses Pangan Bersama. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Variabel prestasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sukses Pangan Bersama.

Pengujian dilakukan menggunakan uji t test. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel prestasi kerja sebesar $8,143 > 1,668$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

Koefisien Beta Standardized

Koefisien *beta standardized* (B) digunakan untuk menentukan variabel *independent* yang paling berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Dari hasil uji regresi diketahui bahwa yang memiliki nilai koefisien beta standarized

(B) yang paling besar pengaruhnya adalah variabel prestasi kerja, dimana memiliki nilai sebesar 0,687. Hal ini berarti bahwa variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel kompensasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hal utama yang menjadi kunci dan nilai saat karyawan di PT Sukses Pangan Bersama sehingga tidak membosankan dan berakhir dengan kinerja karyawan yang diharapkan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel kompensasi(X1) dan Prestasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) di PT Sukses Pangan Bersama, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Pengaruh Variabel kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis 1 hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel variabel kompensasi sebesar 0,194 dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Dengan demikian variabel kompensasi menentukan kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama. Variabel kompensasi yang diberikan kepada karyawan setelah diteliti ternyata membuat karyawan kinerjanya meningkat. Beberapa hal yang membuktikan bahwa karyawan kinerjanya membaik adalah dengan seberapa besar kompensasi yang diberikan perusahaan. Jadi variabel kompensasi harus selalu diperhatikan supaya kinerja karyawan jauh lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori dari kotler dan Armstrong (2001) bahwa kompensasi yang memadai dalam bekerja dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan karyawan.

Pengaruh Variabel Prestasi kerjam Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis 2 hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel prestasi kerja sebesar 0,687 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima. Dengan demikian variabel prestasi kerja juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama. Prestasi kerja setelah diteliti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa hal yang membuktikan karyawan kinerjanya meningkat antara lain mereka lebih rajin dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini kemudian disesuaikan dengan teori dari philip Kotler (2002) menyatakan bahwa : Prestasi kerja mendukung kinerja karyawan karane semakin tinggi prestasinya semakin meningkat pula kinerjanya.

Pengaruh Variabel kompensasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis 3 hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan variabel prestasi kerja terhadap inerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama. Hal ini diperkuat dengan nilai F hitung $> F$ tabel, yaitu sebesar $54,558 > 3,14$, jadi simpulannya H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan variabel prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik variabel kompensasi dan variabel prestasi kerja maka karyawan akan merasa puas dan kinerjanya meningkat pesat. Kinerja karyawan ternyata dapat dilihat dari perilaku setelah menerima sejumlah kompensasi dan meningkatnya prestasi kerja sehingga tidak menimbulkan kebosanan dan menambah semangat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Variabel Yang Paling Dominan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Dari dua variabel independen yang telah diteliti, variabel prestasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama. Prestasi kerja paling berpengaruh karena karyawan yang telah bekerja mengharapkan peningkatan karir dan perbaikan nasib terlebih yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Pengakuan prestasi kerja bagi karyawan sangatlah dibutuhkan perusahaan dan karyawan itu sendiri karena prestasi kerja dapat meminimalisir kerugian perusahaan dengan meningkatkan kinerja ketika karyawan berprestasi diharapkan perusahaan juga makin meningkat

performanya ditandai dengan meningkatkan ya kinerja karyawannya. Bagi karyawan sendiri,kebutuhan berprestasi merupakan kebnutuahan yang penting diharapkan untuk karyawan mampu meningkatkan kinerjanya termotivasi dan tergerak untuk bekerja lebih bersemangat dengan prestasi yang ia raih dan dapatkan di perusahaan PT Sukses Pangan Bersama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- (a) Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama Brebes.
- (b) Ada pengaruh variable prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama Brebes.
- (c) Ada pengaruh variabel kompensasi dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Pangan Bersama dimana variabel prestasi kerja menjadi variabel yang dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. H. J. Robert L. Mathis, *Human Resource Management (in Indonesia Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- [2] E. J. Rivai, V. and Sagala, *Human Resource Management for Business from Theory to Practice*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- [3] A. Mangkunagara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- [4] A. Palupiningtyas, Dyah; Aryaningtyas, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang,” *J. Visi Manaj.*, vol. 4, no. 4, pp. 515–523, 2019.
- [5] R. Yulianto, Heru; Palupiningtyas, Dyah; Octafian, *MANAJEMEN STRATEGIK SUATU KONSEP, TEKNIK DAN IMPLEMENTASINYA*, 1st ed. Semarang: Badan Penerbit STIEPARI PRESS, 2021.
- [6] I. Polnaya, N. Nirwanto, and B. Triatmanto, “The evaluation of lecturer performance through soft skills, organizational culture and compensation on Private University of Ambon,” *Acad. Strateg. Manag. J.*, vol. 17, no. 2, pp. 1–9, 2018.
- [7] R. Octafian, “Employee Performance Analysis Through Motivation and the Work Environment at Patra Semarang Hotel & Convention,” pp. 100–105, 2020.
- [8] S. P. and M. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia. Revised Edition*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [9] Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- [10] J. H. J. Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa : Bayu Brawira*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- [11] Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Alfabeta, 2017.
- [12] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- [13] Sugiyono, *Metoda Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta, 2006.