



**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR**

Adrianus Romanto Sariman, Andi Irfan, Baharuddin

STIM LPI Makassar, program studi Manajemen

Email penulis

aronsariman@gmail.com andiirfan@stim-lpi.ac.id

drsbaharuddin1717@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Makassar. Metode ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Teknik kuesioner kepada 83 karyawan sebagai responden. bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan penghargaan, sedangkan variable terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara Parsial maupun Simultan. dengan adanya peningkatan kompensasi dan penghargaan di harapkan kinerja karyawan akan meningkat, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. dan analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Uji validitas, reabilitas, regresi linear berganda, serta Uji F dan T untuk menguji hipotesis secara simultan dan parsial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial membuktikan terdapat pengaruh Kompensasi dan Penghargaan terhadap Kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar, Dilihat Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Makassar. Setiap variabel menunjukkan hal ini. Hal ini berarti (X1) atau hipotesis pertama benar. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $(0,000) < 0,05$.

Kata Kunci : pengaruh Kompensasi dan Penghargaan terhadap Kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen krusial dalam suatu organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi pasti dikelola oleh manusia, dan tanpa mereka, organisasi tidak akan dapat berfungsi. Berbagai tantangan dan peluang dalam mengelola dan membangun organisasi sering kali muncul dari masalah yang berkaitan dengan aspek manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang sangat vital. Perusahaan memandang karyawan sebagai aset yang bernilai serta mitra dalam menjalankan operasional bisnis. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus bersikap bijaksana, tegas, dan adil dalam memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan. Karyawan juga berhak menerima kompensasi, asuransi, hari libur, serta apresiasi atau penghargaan atas kontribusinya. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat mencapai tujuannya, yakni meraih keuntungan. (Hasan, J., & Handri, M. (2022).

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu self-actualization (aktualisasi diri). Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi (Maslow, 2016).

. Pemerintah Indonesia memiliki PT Industri Kapal Indonesia (Persero), sebuah perusahaan pembuat kapal yang berkantor pusat di Makassar, Sulawesi Selatan. PT IKI telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai Pusat Industri Maritim Indonesia Timur. Perusahaan akan melakukan sejumlah tindakan untuk memotivasi staf agar bekerja sebaik-baiknya guna meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan ini meliputi, tetapi tidak terbatas pada, pemberian penghargaan, gaji, dan pelatihan. Tugas-tugas ini akan berdampak langsung pada pembayaran gaji kepada karyawan. Karyawan yang puas dengan gaji mereka cenderung bekerja dengan lebih bersemangat dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. (Handoko, 2010).

Khususnya untuk industri Perikanan, Perkapalan Penumpang, Ro-Ro Ferry, Kargo, dan semua industri terkait. Salah satu pelabuhan utama di Indonesia untuk meningkatkan pembangunan Kota Makassar adalah Yard Makassar. Di sisi lain, Bitung bertujuan untuk mendukung pembangunan sektor perikanan di wilayah Indonesia bagian utara (KTI).

Berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar"

A. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah penghargaan pada PT Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah kompensasi dan penghargaan pada PT industri kapal indonesia makassar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi pada PT Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah penghargaan pada PT Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Analisis Data

Penulis menggunakan teknik analisis Kuantitatif untuk menyusun dan mengkaji pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT industri kapal indonesia (persero) makassar.

1. Uji validasi

Suatu metode yang memanfaatkan kuesioner sebagai sarana pengukuran untuk memeriksa keakuratan data yang terkumpul selama penelitian. Dalam rangka uji validasi, hasil dari pengujian diukur melalui korelasi product moment antara variabel dan itemnya, dimana semua nilai probabilitas (sig) berada di bawah 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pertanyaan memiliki validitas yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Diterapkan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran tetap konstan ketika alat pengukur yang sama digunakan dua kali atau lebih untuk gejala yang serupa. Keandalan kuisisioner dalam penelitian ini dapat dinyatakan jika respons yang diberikan oleh partisipan terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode alpha Cronbach (). Kuisisioner akan dianggap andal jika memiliki nilai () yang melebihi 0,60.

3. Uji F (simultan)

Uji F merupakan suatu prosedur pemeriksaan terhadap koefisien regresi secara bersama-sama (simultan). Proses pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kolektif dari semua variabel independen yang ada dalam model terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji F digunakan untuk memverifikasi apakah faktor kesehatan dan keselamatan kerja memiliki dampak yang signifikan baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Menurut sugiyono (2014 : 257) dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Hasil perhitungan uji F ini dibandingkan dengan nilai kritis F tabel, yang diperoleh dengan menggunakan tingkat risiko atau tingkat signifikansi sebesar 5%, atau dengan derajat kebebasan = k (n-k-1). Kriteria penolakan hipotesis nol (H_0) adalah sebagai berikut:

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari tingkat signifikansi (α).

H_0 juga ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari tingkat signifikansi (α).

Dengan kata lain, jika nilai F_{hitung} melebihi nilai kritis yang ada di tabel F, atau jika nilai signifikansi yang dihitung lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka kita akan menolak hipotesis nol (H_0).

4. Uji T (parsial)

Uji T digunakan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel secara individu atau parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya. Jika nilai T hitung melebihi nilai kritis T tabel, maka dapat dianggap sebagai hasil yang signifikan. Dalam hal ini, penggunaan perangkat lunak Statistical Program of Social Science (SPSS) versi 23.0 dilakukan untuk menyederhanakan perhitungan analisis data, dengan tujuan mendapatkan data yang akurat dan mengurangi potensi kesalahan.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja sebagai variabel bebas atau independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat atau dependen. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat kinerja pegawai

a : konstantan

b_1, \dots, b_3 : Koefisien Regresi Variabel bebas 1 sampai 3

X_1 : Variabel bebas kesehatan

X_2 : Variabel bebas keselamatan kerja

6. Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2009). Rentang nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1. Nilai (R²) yang rendah menandakan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai mendekati 1 menunjukkan kemampuan yang tinggi dalam memprediksi variasi variabel dependen. Analisis terhadap nilai R square (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (X) dapat menjelaskan hubungan perubahan dalam variabel dependen (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Pertanyaan tentang bagaimana kompensasi dan penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar diangkat dalam penelitian ini. Sebanyak 83 orang dipilih sebagai responden. Responden yang telah menyelesaikan survei kemudian akan digambarkan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

a. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 jenis kelamin responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	82	98.8	98.8	98.8
	Perempuan	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber : data olahan spss 26.0

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin. Responden laki-laki sebanyak 82 orang atau sebesar 98% dari total responden, dan responden perempuan sebanyak 1 orang atau sebesar 1,2% dari total responden.

b. Identitas responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 usia responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	8	9.6	9.6	9.6
	31 - 40 Tahun	17	20.5	20.5	30.1
	41 - 50 Tahun	37	44.6	44.6	74.7
	51 - 60 Tahun	21	25.3	25.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber : data olahan spss 26.0

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia karyawan yaitu 20-30 tahun jumlah responden 8 orang atau sekitar 9,6 % , 31- 40 dengan jumlah 17 orang atau sekitar 20,5 % , 41-50 tahun dengan jumlah 37 orang atau sekitar 44,6 % , dan 51-60 tahun dengan jumlah 21 orang atau sekitar 25,3 %.

2. Tanggapan responden

a. Tanggapan responden mengenai kompensasi (X1)

Tanggapan reponden mengenai variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 tanggapan responden mengenai kompensasi (X1)

No	pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji atau upah yang saya terima.	0	23 27,7%	53 62,7%	8 9,6%	0
2	Saya merasa cara bonus atau tambahan tunjangan dihitung sangat jelas bagi saya.	0	11 13,3%	43 51,8%	29 34,9%	0
3	Saya merasa sistem pembagian gaji atau upah di perusahaan ini adil.	0	6 7,2%	48 57,8%	28 33,7%	1 1,2%
4	Waktu kerja yang bisa disesuaikan, seperti jam kerja yang bisa diatur, sangat penting bagi saya.	0	9 10,8%	41 49,4%	31 37,3%	2 2,4%
5	Saya puas dengan manfaat kesehatan atau asuransi yang ditawarkan oleh perusahaan ini.	0	11 13,3%	42 50,6%	30 36,1%	0

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari 83 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden kurang setuju (KS) pada item nomor 1 dengan 53 responden yang menjawab, untuk item pernyataan dengan tanggapan Tidak Setuju (TS) pada item nomor 4 dengan repon 31 reponden, untuk item pernyataan dengan tanggapan setuju (S) paling banyak terdapat pada item nomor 1 dengan tanggapan sebanyak 23 responden,dan yang menjawab

tidak sangat tidak setuju (STS) terdapat pada item nomor 4 dengan tanggapan sebanyak 2 responden.

b. Tanggapan responden mengenai penghargaan (X2)

Tanggapan reponden mengenai variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 tanggapan responden mengenai penghargaan (X2)

No	pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sangat puas dengan gaji atau upah yang saya terima dari perusahaan.	0	10 12,0%	53 63,9%	20 24,1%	0
2	Saya merasa imbalan atau bonus yang saya terima dari perusahaan cukup memadai.	0	15 18,1%	37 44,6%	31 37,3%	0
3	Perlindungan yang disediakan oleh perusahaan membuat saya merasa sangat dilindungi.	0	10 12,0%	48 57,8%	25 30,1%	0
4	Saya merasa sangat aman dalam pekerjaan saya.	0	6 7,2%	44 53,0%	33 39,8%	0
5	Simbol status dalam pekerjaan saya sangat penting bagi kepuasan kerja saya.	0	5 6,0%	43 51,8%	35 42,2%	0

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari 83 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden kurang setuju (KS) pada item nomor 1 dengan 53 responden yang menjawab, untuk item pernyataan dengan tanggapan tidak setuju (SS) pada item nomor 4 dengan repon 33 responden, untuk item pernyataan dengan tanggapan setuju (S) paling banyak terdapat pada item nomor 2 dengan tanggapan sebanyak 15 responden.

c. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.5 tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan (Y)

No	pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan kualitas	2	7	67	7	0

	pekerjaan yang saya hasilkan.	2,4%	8,4%	80,7%	8,4%	
2	Saya yakin bahwa tugas yang saya selesaikan mencerminkan kemampuan dan keterampilan saya dengan baik.	2 2,4%	5 6,0%	65 78,3%	11 13,3%	0
3	Saya merasa percaya diri dalam mencapai target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan.	2 2,4%	3 3,6%	68 81,9%	10 12,0%	0
4	Saya selalu menyelesaikan aktivitas saya sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	2 2,4%	5 6,0%	58 69,9%	18 21,7%	0
5	Saya merasa telah menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dalam pekerjaan saya.	2 2,4%	6 7,2%	64 77,1%	11 13,3%	0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari 83 responden dapat dijelaskan bahwa item pernyataan sebagian besar responden kurang setuju (KS) pada item nomor 3 dengan 68 responden yang menjawab, untuk item pernyataan dengan tanggapan tidak setuju (TS) pada item nomor 4 dengan repon 18 responden, untuk item pernyataan dengan tanggapan setuju (S) paling banyak terdapat pada item nomor 1 dengan tanggapan sebanyak 7 responden, dan untuk item pernyataan dengan tanggapan sangat setuju (ST) terdapat pada seluruh item dengan tanggapan 2 responden.

3. Uji Validitas

Tabel berikut menampilkan hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti:

Tabel 4.6 Uji Validitas

KOMPENSASI	Koefesien Validitas	r-tabel	Ket
X1.1	0,766	0,213	Valid
X1.2	0,745	0,213	Valid
X1.3	0,603	0,213	Valid

X1.4	0,740	0,213	Valid
X1.5	0,709	0,213	Valid
PENGHARGAAN	Koefesien Validitas	r-tabel	Ket
X2.1	0,436	0,213	Valid
X2.2	0,444	0,213	Valid
X2.3	0,269	0,213	Valid
X2.4	0,676	0,213	Valid
X2.5	0,684	0,213	Valid
KINERJA KARYAWAN	Koefesien Validitas	r-tabel	Ket
Y.1	0,717	0,213	Valid
Y.2	0,640	0,213	Valid
Y.3	0,697	0,213	Valid
Y.4	0,672	0,213	Valid
Y.5	0,735	0,213	Valid

Sumber : data olahan spss 26.0

Seluruh item pernyataan setiap variabel antara kompensasi (X1), penghargaan (X2), dan kinerja pegawai (Y) adalah valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai yang tercatat pada variabel kompensasi (X1), penghargaan (X2), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai tingkat signifikan r tabel 5% dan secara keseluruhan menunjukkan r hitung > r tabel (0,213).

4. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk menentukan konsistensi kuesioner, yang merupakan tanda dari variabel. Jadi Uji Ketergantungan diselesaikan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan asumsi bahwa suatu instrumen dianggap reabel dengan asumsi koefisien reliabilitasnya > 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

a. Uji Reabilitas variabel kompensasi (X1)

Tabel 4.7 Uji reabilitas variabel kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	5

Sumber : data olahan spss 26.0

b. Uji Reabilitas variabel penghargaan (X2)

Tabel 4.8 Uji reabilitas variabel penghargaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.636	5

Sumber : data olahan spss 26.0

- c. Uji Reabilitas variabel penghargaan (Y)

Tabel 4.9 Uji reabilitas variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Sumber : data olahan spss 26.0

Nilai variabel kompensasi (X1) sebesar 0,757, nilai variabel penghargaan (X2) sebesar 0,636, dan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa data hasil penelitian variabel kompensasi (X1), variabel penghargaan (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) reliabel.

5. Uji F (Simultan)

Uji F banyak digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F kritis pada tabel dengan nilai F hitung. Hipotesis dapat diterima apabila nilai F hitung lebih besar dari f tabel.

Tabel 4.10 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.227	2	48.614	20.820	.000 ^b
	Residual	186.797	80	2.335		
	Total	284.024	82			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kompensasi						

Sumber : data olahan spss 26.0

Nilai F hitung didapat sebesar 20.820 dari hasil analisis statistik Uji F. Setelah dikontraskan dengan F dasar sebesar 3,11 pada taraf kritis 5% (0,05), maka

dinyatakan bahwa F hitung $>$ F tabel ($20.820 > 3,11$) dengan nilai F besar sebesar $0,000 < 0,05$. Secara keseluruhan variabel independen kompensasi (X_1) dan penghargaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan cara ini spekulasi utama yang diajukan dapat diakui.

6. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom signifikan. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel dependen dipengaruhi secara parsial oleh variabel independen. Namun jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil pengolahan data dari SPSS.

Tabel 4.11 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.079	1.274		5.556	.000
	Kompensasi	.377	.081	.467	4.656	.000
	Penghargaan	.180	.088	.205	2.043	.044

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data olahan spss 26.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa untuk variabel Kompensasi (X_1) nilai T hitungnya adalah 4.656, dengan nilai signifikan 0.000 dan variabel penghargaan (X_2) nilai T hitungnya adalah 2.043 dengan nilai signifikan sebesar 0,044. Berarti ada pengaruh antara variabel x dan y karena $0,000 < 0,05$ dan $0,044 < 0,05$ secara otomatis H_a diterima, atau dikatakan variabel dependen secara parsial dipengaruhi oleh variabel independen.

7. Analisis regresi linear berganda

Regresi linear berganda adalah suatu bentuk model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dimanfaatkan untuk mengenali bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang digunakan pendekatan analisis data berupa regresi linear berganda yang dipresentasikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.12 analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.079	1.274		5.556	.000
	Kompensasi	.377	.081	.467	4.656	.000
	Penghargaan	.180	.088	.205	2.043	.044

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data olahan spss 26.0

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 7.079 + 0.377X_1 + 0.180X_2$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat kinerja karyawan
- a : konstantan
- b₁,...b₂ : Koefisien Regresi Variabel bebas 1 sampai 2
- X₁ : Variabel bebas kompensasi
- X₂ : Variabel bebas penghargaan

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagaiberikut :
 Nilai konstanta a = 7.079 jika kompensasi (X₁) meningkat satu point maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,377 dan jika penghargaan (X₂) meningkat satu point maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,180.

8. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.13 koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.326	1.52806

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kompensasi

Sumber : data olahan spss 26.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas yang dijelaskan model regresi yang telah dipersesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Semakin tinggi nilai Adjusted R square, semakin baik model tersebut dalam menguraikan variasi dalam variabel dependen.

Nilai Adjusted R square sebesar 0,342 mengindikasikan bahwa sekitar 34,2 % variailitas dalam tingkat performa karyawan sebagai variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja yang

dimasukkan dalam model. Sisanya, sekitar 65,8%, mungkin dapat dipegaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam analisis ini.

B. Pembahasan

- 1) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan bagian dari hak karyawan dan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Kompensasi dapat berupa
- 2) Gaji, Insentif, Asuransi, Barang, Fasilitas, Tunjangan, THR, Komisi, Bonus, Pembagian laba perusahaan.
- 3) Kompensasi memiliki beberapa tujuan, yaitu: Memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, Mendorong karyawan untuk lebih giat dan baik, Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar dapat disimpulkan bahwa: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial membuktikan terdapat pengaruh Kompensasi dan Penghargaan terhadap Kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar, Dilihat Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Makassar. Setiap variabel menunjukkan hal ini. Hal ini berarti (X1) atau hipotesis pertama benar. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $(0,000) < 0,05$. dapat dilihat bahwa untuk variabel Kompensasi (X1) nilai T hitungnya adalah 4.656, dengan nilai signifikan 0.000 dan variabel penghargaan (X2) nilai T hitungnya adalah 2.043 dengan nilai signifikan sebesar 0,044. Berarti ada pengaruh antara variabel x dan y karena $0,000 < 0,05$ dan $0,044 < 0,05$ secara otomatis H_0 diterima, atau dikatakan variabel dependen secara parsial dipegaruhi oleh variabel independen. Dengan uji f Nilai F hitung didapat sebesar 20.820 dari hasil analisis statistik Uji F. Setelah dikontraskan dengan F dasar sebesar 3,11 pada taraf kritis 5% (0,05), maka dinyatakan bahwa F hitung $>$ F tabel ($20.820 > 3,11$) dengan nilai F besar sebesar $0,000 < 0,05$. Secara keseluruhan variabel independen kompensasi (X1) dan penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan cara ini spekulasi utama yang diajukan dapat diakui.

B. Saran

Adapun saran yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adapun saran untuk mahasiswa yang ingin melanjutkan penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel sejenis dengan objek yang

berbeda diluar dari variabel penelitian penulis penelitian ini dengan pengamatan yang lain.

2. Melakukan evaluasi kinerja pada setiap karyawan
3. Memberikan pelatihan-pelatihan agar meningkatkan kinerja karyawan
4. Perusahaan perlu meninjau kembali kompensasi dari karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

DAFTAR PUSTAKA

Agus, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.

Alviana C. (Ed.). (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Samudra Biru (Anggota IKAPI) .

Armstrong, M. (2003). *Employee Reward*, 3rd ed., London: CIPD.

Atmodjo, Soekidjo Noto. (1998) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2. Jakarta: Penerbit Reneka Cipta.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Efendi, Marihot Tua. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.

Efitra. (Ed). (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. Jambi :PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Handoko, T., Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Haryadi, & Machasin dkk (Eds.). (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia*. , Pekanbaru : LPPM Universitas Lancang Kuning.

Hasan, J., & Handri, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-14.



JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN

VOLUME :2. NO: 3 2025

ISSN:3063-5616

<https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/jkomers>

- Hasibuan, SP. Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Ivancevich, Jhon M. (2010). *Human Resource*. 8th Edition. The Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPF
- Maslow, Abraham. (2016). *Teori Kebutuhan Mempertahankan Hidup*.
- Pratama, A.S. Hakam, S.M & Nurtjahjono, E.G. (2015). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwassraya persero regional office Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 25, no 2.
- Prawiro, M. (2020). *Pengertian Kinerja: Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, indikator kinerja*, 18 september 2020, tersedia <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/pengertian-kinerja.htm>.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Teori Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sania, R. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.)
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: STIETKPN)
- Siswanto, H.B., (2010). *Pangantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Soemarso. (2019) *.Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2016) *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta.



JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN
KEWIRAUSAHAAN

VOLUME :2. NO: 3 2025

ISSN:3063-5616

<https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/jkomers>

Sugiyono. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods). Bandung: alfabeta

Sutrisno, dkk. (2022). *The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature*. management Studies and Entrepreneurship Journal, 3(6) 2022 : 3476-3482.

Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 77-90.
