

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Acidatama Tbk

Bripvia Setia Widhi¹, Aditya Liliyan²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Email: bripvia.setia12@gmail.com¹, aditya.liliyan@gmail.com²

Article Info

Article history:

Received January 10, 2026

Revised January 14, 2026

Accepted January 17, 2026

Keywords:

Compensation, Employee Performance, Linear Regression, Likert Scale, SPSS

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance at PT Indo Acidatama Tbk. Primary data were collected using closed-ended questionnaires distributed to all company employees, employing a Likert scale to measure responses. The validity and reliability of the questionnaire were tested using IBM SPSS Statistics. The results indicate that compensation does not have a significant effect on employee performance. Theoretically, this may occur because the provided compensation is considered sufficient, compensation variation among employees is minimal, and performance is more influenced by non-financial factors such as supervision, discipline, work environment, leadership, career development opportunities, and organizational culture. These findings suggest that efforts to improve employee performance should focus more on dominant non-financial factors rather than solely on compensation.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received January 10, 2026

Revised January 14, 2026

Accepted January 17, 2026

Kata Kunci:

Kompensasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linier, Skala Likert, SPSS

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Indo Acidatama Tbk. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada seluruh karyawan perusahaan, menggunakan Skala Likert untuk menilai tanggapan responden. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji menggunakan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, kondisi ini dapat terjadi karena kompensasi yang diberikan telah dianggap memadai, variasi kompensasi antar karyawan kecil, dan kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor non-finansial seperti pengawasan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, peluang pengembangan karier, dan budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan sebaiknya lebih difokuskan pada faktor-faktor non-finansial yang lebih dominan dibandingkan kompensasi semata.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Bripvia Setia Widhi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
Email: bripvia.setia12@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, sehingga perlu dikelola sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Secara umum, SDM dapat dipahami dalam konteks makro, yaitu penduduk usia produktif dalam suatu wilayah, dan mikro, yaitu individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Amelia, A., *et al*, 2022). SDM juga dapat diartikan sebagai seseorang yang mampu bekerja dan memberikan jasa atau usaha kerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun masyarakat (Yusup, 2021).

Menurut (Saputri, B., & Pamikatsih, T. R., 2022) kinerja karyawan ialah pencapaian prestasi kerja karyawan yang berasal dari penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang mampu menjalankan fungsi kerjanya secara konsisten dalam jangka waktu tertentu merupakan sumber daya yang bernilai bagi perusahaan sehingga perlu dijaga dan ditingkatkan (Bahri, S., Junengsih, J., & Lelisa, W., 2024). Selain itu, indikator kehadiran dan ketepatan waktu juga sering digunakan untuk menggambarkan kedisiplinan yang berkaitan dengan kinerja (Yuniarti, R., *et al*, 2021). Untuk memajukan dan mengembangkan kualitas kinerja pastinya harus ada peranan penting yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya pemberian kompensasi (Ichsan, A. F., *et al*. (2024).

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi kerja karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang bertujuan membantu pemenuhan kebutuhan dan mendorong prestasi kerja (Safrila, A., & Oktiani, N., 2024).

Menurut Hernawan, D., & Hendratmoko, C. (2022) Kompensasi adalah salah satu cara pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawannya. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas secara langsung atau tidak langsung, dan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan (Sitepu, L. E. B., *et al*, 2024). Ketika perusahaan menyediakan kompensasi yang adil dan kompetitif, karyawan cenderung merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Kesesuaian antara kompensasi dengan beban kerja serta kontribusi karyawan berimplikasi pada meningkatnya keinginan untuk tetap bertahan di Perusahaan dalam jangka Panjang (Salsabilah, S., & Syafutri, D., 2025). Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat mendorong karyawan keluar, sehingga organisasi menghadapi kesulitan dalam

penggantian dan rekrutmen (Andriansyah, A., *et al*, 2023).

Kebijakan kompensasi yang semakin sesuai, adil, dan merata berpotensi meningkatkan semangat kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang menerapkan kebijakan kompensasi sesuai regulasi cenderung lebih mampu meningkatkan kepuasan karyawan sehingga karyawan lebih mungkin bertahan dalam perusahaan (Syah, I., *et al*, 2025). Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu penelitian pada sektor ritel menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ramadanti, T., & Dja'far, A. B., 2025). Namun, hasil penelitian terdahulu tidak selalu konsisten. Beberapa studi menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan dapat bekerja melalui variabel lain seperti kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja bersifat kontekstual dan perlu diuji pada karakteristik organisasi yang berbeda (Languyu, T. A., *et al*, 2024).

Dengan adanya perbedaan temuan empiris tersebut, penelitian pada PT Indo Acidatama Tbk menjadi penting karena perusahaan memiliki kondisi kompensasi yang spesifik isu pemerataan tunjangan, transport, bonus yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperlukan pembuktian secara ilmiah sesuai konteks perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indo Acidatama Tbk”.

METODE PENELITIAN

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Romdona, S., *et al*, 2025). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung oleh peneliti kepada seluruh karyawan PT Indo Acidatama Tbk. Metode yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah dilengkapi dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

Berbagai jenis skala pengukuran dapat digunakan dalam penelitian, antara lain Skala Likert, Skala Guttman, *rating scale*, dan *semantic differential*. Penggunaan skala-skala tersebut memungkinkan peneliti memperoleh data berskala interval atau rasio (Daruhadi, G., & Sopiati, P., 2024). Dalam penelitian ini, kuesioner disusun menggunakan Skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Warahmah, M., & Jailani, M. S., 2023). Dari data primer yaitu Angket atau kuesioner untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk diolah kembali menggunakan SPSS.

Data Sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lainnya. Adapun data sekunder ini meliputi buku yang berkaitan dengan topik penelitian (Hardana, A., 2023). Dari data Sekunder yaitu pengamatan referensi dari luar seperti pustaka, penelitian terdahulu atau sumber-sumber data yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu (Amin, N. F., *et al*, 2023). Populasi penelitian mengacu pada semua unit analisis yang memiliki ciri-ciri identik atau mempunyai hubungan bermakna dengan isu penelitian (Susanto, P. C., *et al*, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Acidatama Tbk yang berjumlah 388 karyawan (31 Desember 2024).

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Nisak, K., *et al*, 2024). Pengambilan sampel adalah langkah penting yang digunakan untuk memilih sebagian kecil dari populasi yang ditujukan untuk tujuan penelitian. (Fadhillah, A. S., *et al*, 2024). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Acidatama Tbk yang sudah pernah merasakan kompensasi dengan jumlah 100 karyawan untuk mewakili.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan apakah kuisioner yang diberikan kepada responden dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, yaitu membandingkan data yang sebenarnya dengan yang dilaporkan oleh peneliti. Nilai validitas diukur sebagai korelasi antara skor setiap item pertanyaan dan skor total. Untuk menilai validitas item pertanyaan, kita membandingkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) dengan nilai rtabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	rhitung	rtabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,753	0,197	0,000	Valid
X1.2	0,797	0,197	0,000	Valid
X1.3	0,678	0,197	0,000	Valid
X1.4	0,709	0,197	0,000	Valid
X1.5	0,821	0,197	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	rhitung	rtabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1.1	0,752	0,197	0,000	Valid
Y1.2	0,814	0,197	0,000	Valid
Y1.3	0,813	0,197	0,000	Valid
Y1.4	0,682	0,197	0,000	Valid

Y1.5	0,567	0,197	0,000	Valid
------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dan 2, item pernyataan Kompensasi menunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) yang lebih besar dari pada rtabel (rhitung > rtabel) dan nilai probabilitas korelasi sig (2-tailed) yang kurang dari taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y) dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi alat ukur dalam penelitian, sehingga hasilnya dapat diandalkan ketika penelitian diulang. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka alat ukur tersebut dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilainya di bawah 0,60, alat ukur tersebut dianggap tidak reliabel. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics, peneliti dapat dengan mudah menghitung nilai ini untuk menilai kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas Kompensasi (X_1)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,807	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha Kompensasi (X_1) 0,807 lebih besar dari 0,6 yang artinya kuesioner yang dibuat dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,757	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha Kinerja Karyawan (Y) 0,757 lebih besar dari 0,6 yang artinya kuesioner yang dibuat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam konteks model regresi bertujuan untuk memastikan bahwa residual (sisa) dari model tersebut terdistribusi normal. Jika residual tidak terdistribusi normal, hal ini dapat mempengaruhi validitas hasil analisis regresi. Dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25 dan metode *Monte Carlo*, peneliti dapat melakukan simulasi untuk mengevaluasi normalitas data. Hasil dari pengujian Asymp. Sig. (2- tailed) umumnya memberikan informasi

tentang distribusi residual melalui berbagai statistik.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Keterangan
Standardized Residual	0,026	0,310	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari tabel 5 Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai $0,026 < 0,05$. Dan hasil tersebut data tidak terdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan *Monte Carlo*. Setelah melakukan uji normalitas dengan model *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* nilai menunjukkan $0,310 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang tinggi antara variabel-variabel tersebut. Salah satu metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan Tolerance dan VIF.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	1,000	1,000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat diambil keputusan bahwa variabel Total_X1 memiliki nilai Tolerance sebesar $1,000 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,000 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas, sehingga variabel independen layak digunakan dalam analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah prosedur untuk mengidentifikasi apakah ada ketidaksamaan varians dalam residual antara pengamatan dalam model regresi. Salah satu cara untuk melakukan pengujian ini adalah dengan menggunakan uji Glejser, yang secara efektif mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam data penelitian. Proses uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual (Abs_Res). Jika gejala heteroskedastisitas terdeteksi, hal ini dapat mempengaruhi keakuratan hasil regresi. Asumsi yang ideal adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji Glejser dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistic 25. Jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, berarti heteroskedastisitas terjadi. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi sama dengan atau lebih besar dari 0,05, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,478	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi variabel Total_X1 sebesar $0,478 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y) serta membentuk persamaan garis regresi untuk memprediksi Y dari X.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Constant	22,133	1,126	
Kompensasi	-0,049	0,069	-0,072

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y=22,133-0,049X$. Nilai konstanta sebesar 22,133 menunjukkan bahwa apabila variabel X (kompensasi) bernilai nol, maka nilai variabel Y (kinerja karyawan) diperkirakan sebesar 22,133. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar $-0,049$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X diperkirakan akan menurunkan variabel Y sebesar 0,049 satuan, yang mengindikasikan arah hubungan negatif antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Uji Parameter atau Parsial (t)

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Apabila nilai thitung $\leq$ ttabel atau $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, Jika nilai thitung $\geq$ ttabel atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Parameter atau Parsial (t)

Variabel	t	Sig	Keterangan
Kompensasi	-0,712	0,478	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian uji t sebagaimana disajikan pada Tabel 9, diperoleh nilai thitung sebesar $-0,712$ dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,478$. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 98 dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (dua arah), diperoleh nilai ttabel sebesar $1,984$. Pengujian berdasarkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa nilai $0,478$ lebih besar dari $0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain itu, berdasarkan perbandingan nilai thitung dan ttabel, diperoleh hasil bahwa $-0,712$ lebih kecil dari $1,984$, yang juga mengindikasikan bahwa H_0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X (Total_X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Total_Y).

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pengujian Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) ini bertujuan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Jika nilai koefisien korelasi kuadrat berada di rentang 0-1 (0-100%) dan semakin mendekati 1, maka koefisien tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan. Koefisien determinasi dapat ditemukan di kolom Adjusted R Square dalam program IBM SPSS Statistic 25.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,072	0,005	-0,005	2,365

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar $0,005$. Hal ini berarti variabel independen Total_X1 hanya mampu menjelaskan sebesar $0,5\%$ variasi pada variabel dependen (Y), sedangkan $99,5\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar $-0,005$ menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, kemampuan model dalam menjelaskan Y sangat rendah.

Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data uji regresi linier sederhana atau uji t, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai Sig = $0,478 > 0,05$ dengan t hitung = $-0,712$, sehingga H_1 ditolak. Artinya, naik-turunnya kompensasi ini belum mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara nyata.

Secara model, persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 22,133 - 0,049X$. Koefisien regresi bernilai negatif $-0,049$ mengindikasikan arah hubungan yang berlawanan, namun karena hasil uji t tidak signifikan, maka arah tersebut tidak dapat dijadikan dasar kesimpulan pengaruh. Selain itu, nilai $R^2 = 0,005$ menunjukkan bahwa kompensasi hanya menjelaskan $0,5\%$ variasi kinerja karyawan, sedangkan $99,5\%$ lainnya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Misalnya penelitian Pricila, D. P., & Lusia, A. (2022) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Due, A.,

& Qurochman, A. N. (2024) kompensasi tidak berperan banyak, yang dominan justru job description & disiplin.

Secara teoritis dan kontekstual, tidak signifikannya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, kompensasi yang diterima karyawan di lokasi penelitian telah berada pada tingkat yang dianggap memadai atau sesuai dengan standar, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam peningkatan kinerja karyawan. Kedua, kinerja karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh faktor non-finansial, seperti pengawasan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, peluang pengembangan karier, serta budaya organisasi. Ketiga, variasi tingkat kompensasi antar responden relatif kecil, sehingga pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak terlihat secara signifikan secara statistik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan pada objek penelitian ini lebih tepat diarahkan pada faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan kompensasi semata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Acidatama Tbk, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,478, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,005, yang berarti bahwa kompensasi hanya mampu menjelaskan sebesar 0,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sebesar 99,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT Indo Acidatama Tbk tidak hanya ditentukan oleh kompensasi, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta aspek non-finansial lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., et al. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Amin, N. F., et al. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), Juni 2023.
- Andriansyah, A., et al. (2023). Manajemen kinerja dan metode penilaian kinerja karyawan perusahaan. In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 210–221.
- Bahri, S., Junengsih, J., & Lelisa, W. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Alva Perkasa Cabang Bandung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 676–686.
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan data penelitian. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 5423–5443.
- Due, A., & Qurochman, A. N. (2024). Kompensasi, job description, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 795–807.

- Fadhillah, A. S., et al. (2024). Sistem pengambilan contoh dalam metode penelitian. *Karimah Tauhid*, 3(6), 7228–7237.
- Hardana, A. (2023). Peran zakat sebagai pendorong multiplier ekonomi. *Mu'amalah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 2(1), 91–104.
- Hernawan, D., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533-546.
- Ichsan, A. F., et al. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nurcahya Intan Jakarta. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 4(2), 46–57.
- International Labour Organization. (2023). Produktivitas tenaga kerja Indonesia.
- Languyu, T. A., et al. (2024). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(3), 226–231.
- Nisak, K., et al. (2024). Sampel sebagai representasi populasi penelitian. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(2), 81–91.
- Pricila, D. P., & Lusua, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(2).
- Ramadanti, T., & Dja'far, A. B. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PERKUSI*, 5(3), Juli 2025.
- Romdona, S., et al. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara, dan kuesioner. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39–47.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
- Salsabilah, S., & Syafutri, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(3).
- Saputri, B., & Pamikatsih, T. R. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis S*, 4, 1-12.
- Sitepu, L. E. B., et al. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Stock Analysis. (2025). *Employees Chart: PT Indo Acidatama Tbk (IDX: SRSN)*.
- Susanto, P. C., et al. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12.
- Syah, I., et al. (2025). Menelaah hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 147–161.
- Warahmah, M., & Jailani, M. S. (2023). Pendekatan dan tahapan penelitian. *DZURRIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 72–81.
- Yuniarti, R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: CV LD Media.