

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Kota Malang

Analysis Of The Effect Of Compensation On Employee Performance At The State Wealth Service And Auction Office Of Malang City

Marsa Riqqoh Salma Salsabilla¹, Puspita Wulansari²,

¹Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University, Indonesia
Marsharss@student.telkomuniversity.ac.id

²Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University, Indonesia
puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang. Penelitian ini akan meneliti mengenai tingkat kompensasi karyawan, tingkat kinerja karyawan, serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang. Metode penelitian ini metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 115 responden dengan menggunakan teknik aksidental sampling. Pertanyaan terdiri dari 22 pertanyaan dengan menggunakan skala lima likert. Data yang diperoleh kemudian dioleh menggunakan SPSS 25 agar kemudian ditemukan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui analisis regresi linear sederhana dan kemudian data akan dipaparkan menggunakan teknik analisis deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,8% dan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Kata kunci-sdm, kompensasi, kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of compensation on employee performance in the Office of State Assets Services and Auctions in the city of Malang. This study will examine the level of employee compensation, employee performance levels, and the effect of compensation on employee performance at the State Property Service Office and Auction in Malang. This research method is a quantitative method, with a sample of 115 respondents using accidental sampling technique. The questions consist of 22 questions using a five Likert scale. The data obtained is then processed using SPSS 25 so that the effect of compensation on employee performance is found through simple linear regression analysis and then the data will be presented using descriptive analysis techniques. The results of the study show that compensation has a significant influence on employee performance. Compensation affects employee performance by 52.8% and the remaining 47.2% is influenced by other variables.

Keywords-Human Resource, Compensation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Aset utama dalam suatu organisasi adalah adanya sumberdaya manusia yang mumpuni sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara maksimal. Abdullah (2017) berpendapat bahwa tujuan utama manajemen sumberdaya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Oleh karena itu karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sumberdaya manusia yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kasmir (2019:182) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan perilaku dan diikuti oleh hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu.

Sehubungan Akbar (2018:7) mengemukakan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya ialah kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh, kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja dan sistem

kompensasi dapat mempengaruhi munculnya kualitas kerja atau kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Do (2017) membuktikan bahwasanya kompensasi berpengaruh amat besar terhadap kinerja dalam sebuah rumah sakit yang terdapat di Vietnam. Kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya dan menjadi faktor pertimbangan untuk bergabung dengan organisasi, oleh karena itu kompensasi harus diperhatikan dengan baik. Melihat fenomena masyarakat yang berbondong – bondong untuk menjadi pegawai negeri sipil (PNS), penulis tertarik untuk meneliti kompensasi dalam instansi pemerintahan yang dalam hal ini merupakan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

A. Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai sebuah proses, yang diutarakan oleh Dessler (2020:3) yaitu human resources management sebagai proses yang berkaitan dengan memperoleh (acquiring), melatih (training), menilai (appraising), serta memberikan kompensasi (compensating) kepada pegawai di dalam sebuah organisasi. Dessler menyebutkan manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu proses terhadap pegawai, yang dimulai dari memperoleh pegawai atau perekrutan pegawai sampai dengan memberikan kompensasi. Hal ini didukung oleh pendapat Rees dan Smith (2021:8) dalam bukunya yang berjudul “Strategic Human Resources Management: An International Perspective” yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya sebenarnya melakukan perekrutan dan seleksi, mengatur kontrak kerja, mengkomunikasikan syarat dan ketentuan kerja, dan pemecatan. Manajemen sumberdaya manusia juga tidak lupa memperhatikan aspek hubungan kerja antar karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja secara adil terhadap serangkaian fungsi manajemen sumberdaya manusia.

B. Kompensasi

Definisi Kompensasi menurut Hartanto dan Turangan (2021:519), menyatakan bahwa kompensasi disebut juga sebagai imbalan ataupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial secara adil sebagai imbalan karena kontribusi yang telah dilakukan terhadap perusahaan atau organisasinya. Sehubungan dengan pengertian sebelumnya Syukri, Krisnaldy dan Pasaribu (2021:4), juga turut berpendapat yang menyebutkan Kompensasi merupakan hal yang dapat dikatakan sebagai balas jasa untuk para karyawan atau pegawai terhadap kerja yang telah mereka lakukan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau timbal balik kepada para pegawai yang telah berkontribusi dalam bekerja pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Kinerja

Robbin (2016:260) mengartikan bahwa kinerja merupakan pencapaian karyawan berupa hasil kerja sesuai dengan pekerjaannya yang didasarkan pada kriteria atau syarat-syarat yang berlaku pada suatu pekerjaan. Selanjutnya, Kasmir (2019:182) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan perilaku dan diikuti oleh hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan dalam kurun waktu tertentu dapat dijadikan sebagai parameter pengukuran kinerja karyawan yang biasanya dilakukan dalam waktu satu tahun. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti yang diutarakan oleh Armstrong (2021:197) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor diri sendiri (the individual), faktor pekerjaan individu (individual job), faktor manajemen (the individual’s manager), faktor kerja tim (the individual’s work group), dan organisasi (the organization). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu pegawai, kemampuan (ability) yang dimiliki setiap individu serta faktor diluar individu yaitu manajemen kerja, budaya kerja dan organisasi.

D. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk dari penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang mendukung penelitian penulis terhadap pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aliku et al (2020) terhadap industri manufaktur di Mesir, diperoleh hasil bahwa manajemen kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya ada penelitian dari Kadir et al (2019) dengan objek penelitian universitas XYZ di Malaysia, menunjukkan hasil adanya hubungan positif antara kompensasi dan Benefit terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hankir et al (2020) di industri hotel di

Lebanon yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi, pelatihan, transfer pengetahuan, dan budaya kreatif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan Kim dan Jang (2020) pada industry restaurant, hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi sebagai alat manajemen untuk meningkatkan kinerja, baik dari segi pertumbuhan pendapatan jangka pendek maupun jangka panjang. Penelitian lain dilakukan oleh Pertiwi dan Kanto (2020) yang dilakukan di PT. PLN (Persero) area Makassar, hasil dari penelitian yang dilakukan adalah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar.

Berdasarkan uraian diatas maka didapatkan hipotesis:

H0: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL).

H1: Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL).

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana dalam prosesnya memungkinkan terdapatnya data berupa angka yang akan disertai oleh proses analisis data secara perhitungan statistik untuk memperoleh sebuah kesimpulan terhadap hipotesis. Populasi dalam penelitian ini sebesar 115 karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik angket survey berskala likert sedangkan teknik analisis data dilakukan uji reabilitas, uji validitas, uji statistik karakteristik responden, hingga uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan secara lebih lanjut menggunakan *Method of Successive Internal* (MSI) dengan berbantuan *software Microsoft excel* dan IBM SPSS Version 25. analisis data penelitian ini secara menyeluruh meliputi uji asumsi klasik berupa normalitas dan heteroskedastisitas, uji ANOVA, uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Instrumen pengumpulan data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas dimana instrumen dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel sedangkan uji reabilitas dapat bersifat reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70. Hasil analisis kedua uji pada instrumen penelitian menghasilkan secara statistik keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) valid dengan nilai $>$ r tabel sedangkan untuk uji reabilitas menghasilkan 0,804 dan 0,884 untuk kedua variabel sehingga dapat disimpulkan instrumen cukup reliabel. Proses perolehan sampel penelitian kemudian diukur secara statistik untuk mengetahui bagaimana karakteristik responden tersebut. Rekapitulasi informasi demografis terhadap responden disajikan dalam Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total (%)
Jenis kelamin	Pria	66	57	100
	Wanita	49	43	
Usia	< 25 tahun	17	15	100
	25 – 30 tahun	35	30	
	31 – 35 tahun	45	39	
	36 – 40 tahun	13	11	
	41 – 45 tahun	3	3	
	46 – 50 tahun	1	1	
	51- 55 tahun	1	1	
	> 55 tahun	0	0	
Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total (%)
Jabatan	Staff	71	62	100
	Kepala seksi	6	5	
	Admin	14	12	
	Horer	24	21	
Jenjang pendidikan	SMA	3	3	100
	D3	2	2	
	D4	1	1	

	S1	97	84	
	S2	12	10	
Lama bekerja	1 -5 tahun	89	77	100
	6 – 10 tahun	10	9	
	11- 15 tahun	8	7	
	16 – 20 tahun	7	6	
	20 tahun	1	1	

Berdasarkan metode penelitian tersebut penelitian ini memfokuskan pada proses identifikasi dan analisis mengenai bagaimana pengaruh dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL).

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden untuk survey ini meliputi jenis kelamin, usia, posisi atau jabatan, pendidikan terakhir, dan lama waktu bekerja. Untuk karakteristik yang pertama yaitu berdasarkan jenis kelamin, di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang jenis kelamin tidak terlalu memiliki perbedaan yang jauh yaitu pria sebanyak 57% dan Wanita sebanyak 43% hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kesenjangan gender di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang. Karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan usia, yakni mayoritas karyawan berada pada rentang usia 31-35 tahun sebanyak 39%, lalu 25-30 tahun sebanyak 30%, karyawan dengan rentang umur <25 tahun yaitu sebanyak 15% dan minoritas 51 – 55 tahun dengan masing masing 1% karyawan atau sebanyak 1 orang, dan tidak terdapat karyawan dengan rentang rentang umur >55 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa mayoritas karyawan berada pada rentang produktif sehingga akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik posisi atau jabatan yang didominasi oleh staff yaitu sebanyak 62% dan persentase terendah terdapat pada posisi kepala seksi yaitu 5%. Hal ini mengartikan bahwa karyawan berada dalam satu perintah karena jabatan atau posisinya mengerucut keatas sehingga memudahkan dalam pemberian intruksi dalam penyelesaian tugas. Karakteristik Pendidikan terakhir yang didominasi oleh karyawan dengan Pendidikan terakhir S1 atau sarjana yaitu sebanyak 84% dan sisanya memiliki Riwayat Pendidikan terakhir SMU, D3, dan D4 sebanyak 6%. Hal ini menunjukkan bahwa di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang didominasi oleh karyawan dengan riwayat pendidikan terakhir cukup tinggi yaitu S1 sehingga akan lebih mudah dalam pemahaman dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Karakteristik yang terakhir yaitu karakteristik berdasarkan waktu lama bekerja, kantor tersebut didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 77%. Dan hanya sekitar 1 % untuk usia bekerja >20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum bertugas terlalu lama yaitu dalam jangka waktu 1 – 5 tahun yang kemungkinan dikarenakan oleh adanya sistem mutasi untuk aparatur sipil negara (ASN) sehingga biasanya karyawan tidak menetap disatu tempat yang sama dalam jangka waktu yang lama. Proses penelitian kemudian dilanjutkan untuk analisis berikutnya berupa analisis deskriptif.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 115 responden yang menjadi sampel penelitian terhadap variabel kompensasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL). Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 4723 setara dengan 82.13% yang artinya total tingkat kompensasi karyawan adalah sebesar 82.13% dengan hasil uji garis kontinum berada diangka 3265 atau dapat dikategorikan pada level tinggi. Secara keseluruhan dari tanggapan karyawan mengenai pemberian kompensasi oleh instansi didominasi dengan karyawan yang sudah merasa cukup puas dengan kompensasi yang diberikan. Walaupun berada dalam kategori tinggi namun instansi perlu lebih memperhatikan lagi kepuasan karyawan terutama dalam pernyataan kedua yang mendapatkan nilai terendah yaitu tentang pemberian gaji yang sesuai dengan dengan kebutuhan karyawan. Dalam hal ini pemerintah perlu meninjau kembali masalah pemberian gaji untuk karyawan dalam instansi pemerintahan baik yang berstatus aparatur sipil negara (ASN), honorer maupun pekerja tambahan yang dibutuhkan mengingat hal ini diatur oleh pemerintah pusat. Kompensasi yang diberikan dengan baik akan membuat kinerja karyawan semakin baik pula.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja bernilai 7326 dari skor kriteria 8625 atau setara dengan 84.93% yang artinya total tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 84.93% dengan garis kontinum berada diangka 7326 dari total keseluruhan yang berjumlah 8625 atau berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan, penilaian kinerja termasuk ke dalam kategori nilai yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang telah memberikan kinerja terbaiknya untuk instansi. Dari keseluruhan data

telah didapatkan dapat diketahui bahwa nilai terendah merupakan penyelesaian tugas dengan jumlah kesalahan yang sedikit dan yang tertingginya adalah kemudahan berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Penyelesaian pekerjaan dengan jumlah kesalahan yang sedikit harus menjadi perhatian lebih bagi karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang karena banyak kesalahan dalam pekerjaan akan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Setelah mengetahui karakteristik dari responden sebagai sampel penelitian kemudian dilanjutkan untuk menganalisis lebih lanjut terhadap hipotesis penelitian.

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Menurut Ghozali (2017: 33) apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan ordinary least square (OLS) akan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji T tidak boleh bias. Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* sebesar 0,200. Artinya nilai signifikansi pada *Unstandardized Residual* > 0,05, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal dan layak digunakan pada model regresi linear. Sedangkan uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,415 dan lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Kemudian uji lainnya dilakukan berupa uji ANOVA yang menghasilkan nilai F sebesar 126,546 dan nilai sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini karena nilai sig < 0,05.

Analisis regresi linear sederhana berfungsi untuk mengetahui besarnya hubungan yang terjadi antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji ini menunjukkan besarnya koefisien pada konstanta sebesar 1,348, sedangkan pada variabel kompensasi sebesar 0,663. Adapun persamaan regresi linear yang diperoleh, yaitu t:

$$Y = 1,342 + 0,644X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa apabila variabel kompensasi (X) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 0,644. Setiap penambahan variabel kompensasi (X), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,644 yang dimulai dari 1,342. Kemudian tidak hanya itu, uji koefisien determinasi dilakukan juga dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui besarnya nilai R atau hubungan variabel kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,727 yang mana hubungan tersebut merupakan korelasi positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai kompensasi, maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini terletak pada nilai R square, yaitu sebesar 0,528 atau 52,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 52,8%, sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji terakhir yang dilakukan dalam penelitian ini yakni uji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji-T guna mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikut hasil dari uji-t dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,342	0,197		6,827	0,000
	Kompensasi	0,644	0,057	0,727	11,249	0,000

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu 11,249 > 1,658 dan probabilitas < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan yang didapat yaitu variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL). Hasil-hasil yang diperoleh dari proses analisis dalam penelitian ini secara garis besar menyatakan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan selaku variabel Y. Hasil ini juga telah sesuai dan relevan dengan studi terdahulu yang menyatakan bahwa manajemen kompensasi

memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Aliku et al (2020). Selanjutnya penelitian lain seperti Kadir *et al.*, (2019) juga menunjukkan bahwa. Penelitian Kim dan Jang (2020) mendukung pula relevansinya dengan penelitian ini dengan simpulan bahwa kompensasi sebagai alat manajemen untuk meningkatkan kinerja, baik dari segi pertumbuhan pendapatan jangka pendek maupun jangka panjang. Beberapa contoh penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini tidak serta merta digunakan tanpa adanya kajian relevansi di dalamnya. Oleh karena itu, beberapa studi terdahulu dilakukan analisis R square untuk mengetahui seberapa kuat hasil simpulan yang diperoleh. Penelitian ini mendapatkan nilai R square sebesar 0,528 yang berarti pengaruh kompensasi sangatlah kuat. Hasil dari R square tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi saja melainkan oleh variabel yang lain juga seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan factor – factor yang lainnya.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang kota Malang (KPKNL), maka diperoleh beberapa jawaban terhadap permasalahan yang diajukan sebagai berikut:

A. Tingkat kompensasi karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL) berdasarkan analisis deskriptif masuk ke dalam kategori yang tinggi. karyawan sudah cukup merasa puas dikarenakan berbagai kompensasi yang didapatkan seperti; upah pokok, upah lembur, tunjangan, uang makan, uang dinas, bonus, dan asuransi yang diberikan.

B. Setelah dilakukan analisis deskriptif, tingkat kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL) masuk kedalam kategori sangat tinggi dalam garis kontinum. Dapat diartikan bahwa karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut dengan menjaga mutu dan kualitas pekerjaan

C. Berdasarkan uji regresi didapatkan hasil bahwa tingkat kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL). Hal ini dapat diartikan bahwa, apabila kompensasi yang di berikan kepada karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang kota Malang (KPKNL) meningkat, maka akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed). Chicago: Chicago Business Press, IL.
- Agusra, D., Febrina, L., Lussianda, E. O., dan Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), 1-8.
- Ahammad, T. (2017). Personnel Management to Human Resource Management (HRM): How HRM Functions? *Journal of modern accounting and auditing*, 13.
- Aisah, S. N. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *Jurnal Maritim*, 3(1), 1-7.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Al-Omari, K., dan Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Aliku, I. H., Morka, T. O., dan Igemohia, F. (2020). Compensation Management And Employee Performance: Manufacturing Industry In Focus. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7), 8792-8810.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 4(2), 2809-1876.
- Amstrong. (2021). *Human Resorce Management Practice*. London: Kogan Page.
- Amri, A., dan Ramdani, Z. (2021). Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance (Case Study: Pt. Pln (Persero) P3b Sumatera Upt Padang). *International Journal Of*

- Educational Management And Innovation*, 2(1), 88-99.
- Apuke, Oberiri D. (2017). *Quantitative Research Methods A Synopsis Approach*. Arabian J Bus Manag Review (Kuwait Chapter), 6(10), 40-47.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bennett, B., Bettis, J. C., Gopalan, R., & Milbourn, T. (2017). Compensation goals and firm performance. *Journal of Financial Economics*, 124(2), 307-330.
- Bharata, A. (2016). *The Influence of Compensation and Training toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK)*. The Winners, 17(1), 1-8.
- Creswell, John W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Debusscher, J., Hofmans, J., & De Fruyt, F. (2016). The effect of state core self-evaluations on task performance, organizational citizenship behaviour, and counterproductive work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 301-315.
- Dessler. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed). United State America: Pearson
- Do, T. T. (2018). How Spirituality, Climate and Compensation Affect Job Performance. *Social Responsibility Journal*.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumberdaya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Eidd, M. A. H., et al. (2021) Does Executive Compensation Dispersion Affect Firm Performance: The Moderating Role of Technology Intensity. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 15(3), 438-462.
- Firmansyah, F. (2021). Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rm. H. Fauzan Banjarmasin. Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab. Banjarmasin: Tidak Diterbitkan.
- Garaika., dan Darmanah. (2019). *Metodelogi Penelitian*. Lampung Selatan: CV. Hira Tech.
- Hankir, D., Haspolat, N., dan Berberoglu, A. (2020). The Effect of Compensation, Training and Knowledge Transfer, and Creativity Culture on Employee Performance within the hotel industry in Lebanon. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 34-42.
- Hartanto, V. C., dan Turangan, J. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Ismael et al. (2021). The Role Of Training And Development On Organizational Effectiveness. *International Journal Of Engineering, Business And Management*, 5(3), 15-24
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2012). Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Jakarta : Kemenkeu.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2022, 14 Januari). KPKNL Malang Serahkan Dokumen Pengelolaan Kekayaan Negara, Piutang Negara, Penilaian dan Lelang ke KPKNL Jember. [online]. Tersedia: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>. [30 Juni 2022].
- Kadir, A. A., et al. (2019). The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance. In *ACHITS 2019: Proceedings of the 1st Asian Conference on Humanities, Industry, and Technology for Society, ACHITS 2019, 30-31 July 2019, Surabaya, Indonesia* (p. 171).
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumberdaya manusia (Teori Dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kim, Hong Soon; Jang, Soochong (Shawn). (2020). The Effect Of Increasing Employee Compensation On Firm Performance: Evidence From The Restaurant Industry. *International Journal Of Hospitality Management*, 88(), 102513-.
- Lampengan, Pricilia, James D. D. Massie, Ferdy Roring. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepercayaan Dan Sikap Konsumen Terhadap Minat Beli Pengguna Online Shop Zalora Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA* 7(4), 5693-5702.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Maarif., dan Kartika. (2021). *Manajemen Kinerja Sumberdaya manusia*. Bandung: PT Penerbit IPB Press.
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang di kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).

- Marwansyah, S. (2016). Analisis Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham pada Bank BUMN. *Moneter-Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2).
- Mourougan, S., & Sethuraman, K. (2017). Hypothesis development and testing. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 9(5), 34-40.
- Nurmansyah, Andry. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasikmalaya. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 93-112.
- Oscar, S.M.B., Bhebeb., dan Sumirah, Diah M.M. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*, 9(1), 1-11.
- Ozkeser, B. (2019). *Impact Of Training On Employee Motivation In Human Resources Management. Procedia Computer Science*, 158, 802-810.
- Pandey, J. (2018). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 263/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017)
- Pertiwi, N.K.A.Y., dan Supartha, I.W.G. (2021). The Effect Of Compensation And Organizational Commitment On Employee Satisfaction And Retention. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research (Ajhssr)*, 1(3), 333-342.
- Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(1), 98-105.
- Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., dan Agathanisa, C. (2019). Examining Employee's Compensation satisfaction and work stress in a retail company and its effect to increase employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265.
- Purba, J. H. (2018). Perencanaan strategi sumberdaya manusia dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 43-51.
- Ratnasari, R. T., dan Kirana, K. C. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya manusia (SDM)*.
- Rees, G., dan Smith, P. (2021). *Strategic Human Resource Management: An International Perspective*. New York : Sage.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumberdaya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumberdaya manusia: Unggul, Kreatif, Dan Inovatif Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216-222.
- Sari, D. P., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung. *eProceedings of Management*, 7(2).
- Sinambela. (2021). *Manajemen Sumberdaya manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, Meita S., dan Zefri, Muhammad. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (POKMAS) Terhadap Kualitas Pengelolaan Dana Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308-315.
- Setyaningsih, R. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan salaman*. Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang). Magelang: Tidak diterbitkan.
- Siddiqi, T., dan Tangem, S. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation, and Motivation on The Performance of Employees In The Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economic and Law*, 15(5), 153-162.
- Sihaloho, R.D., dan Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumberdaya manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., dan Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit Cu Mandiri Tebing Tinggi.
- Sindelar, J. (2016). Investigation of factors influencing employee performance: A case of sales forecasting. *International Journal of Organizational Analysis*.

- Singh, Shikta. (2020). *Methodological Issues in Management Research Advances, Challenges and the Way Ahead*. Bingley: Emerald Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya* (Edisi Revisi). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Syahrum, S. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Bandung: Cita Pustaka Media. Siahaan, Amiruddin*, 01-01.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Semarang*, 4(3), 1-13.
- Syofian, S., Setiyaningsih, T., & Syamsiah, N. (2015). Otomatisasi metode penelitian skala likert berbasis web. *Prosiding Semnastek*.
- Tabouli et al. (2017). The Impact of Human Resources Management on Employee Performance Organizational Commitment Mediator Variable. *Asian Social Science*, 12(9), 176-192.
- Usmadi, U. "Profesionalisme Guru dan Pengujian Hipotesis (Suatu Tinjauan Tata Cara Pengujian Hipotesis)". Makalah Konferensi Matematika Nasional.
- Wikaningrum, T., Udin., dan Yuniawan, A. (2020). The relationships among leadership styles, communication skills, and employee satisfaction: A study on equal employment opportunity in leadership. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13(1), 138–147.
- Zubaidah, R.A., Haryono, S., dan Udin, U. (2021). The Effects of Principal Leadership and Teacher Competence on Teacher Performance: The Role of Work Motivation. *Quality-Access to Success*, 22(180).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang . *AGORA*, 6(1), 1-8.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada