

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza

Dian Yulia ^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti ², Askiah ³

^{1, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

* 2111102431029@umkt.ac.id

Abstrak

Urgensi Penelitian ini memberikan dasar empiris bagi manajemen PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih baik dan berbasis data. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengevaluasi sistem kompensasi yang ada, mengidentifikasi kekurangan, serta merancang strategi perbaikan guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada 122 karyawan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,431 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk terus mengevaluasi sistem kompensasi guna memastikan kepuasan dan kinerja karyawan

Keywords: *Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen, Sumber Daya Manusia*

Pendahuluan

Demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen terpenting karena mereka bertindak sebagai pelaku utama dalam operasional sebuah organisasi. Tanpa individu, perusahaan tidak akan dapat berfungsi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efisien menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi (Nurpratama et al., 2025). Peran SDM sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai pelaku utama, perusahaan harus terus mendorong para karyawan untuk performa terbaik. Ketika karyawan menunjukkan hasil yang baik, diharapkan kualitas kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Silas et al., 2019). Kinerja karyawan, sering kali disebut juga sebagai hasil kerja yang mengacu pada hasil yang didapat oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditetapkan. Kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya

(Makawimbang et al., 2023). Kinerja sebagai pencapaian kerja individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas dan kewajiban mereka untuk memenuhi tujuan organisasi tanpa menyimpang dari aturan yang berlaku (Sinambela, 2017). Dengan kata lain, kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berbagai pendapat menyatakan bahwa kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam proses produksi perusahaan. Kinerja yang optimal dari karyawan akan menghasilkan hasil yang memuaskan, sementara penurunan kinerja dapat berdampak buruk pada hasil perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan kinerja karyawan tetap stabil, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka.

Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas tugas dan kontribusi yang mereka lakukan, dengan tujuan meningkatkan nilai perusahaan. Kompensasi merupakan bagian dari pelaksanaan fungsi manajemen (SDM) yang meliputi berbagai bentuk penghargaan terhadap individu sebagai imbalan atas penyelesaian tugas dalam organisasi. Pemberian kompensasi harus mengikuti prinsip keadilan dan kesesuaian bagi setiap karyawan. Keadilan dan kesesuaian berarti gaji atau kompensasi yang diterima harus dapat menjamin kehidupan karyawan dan harus disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab serta risiko yang terkait dengan pekerjaan itu. Dengan demikian, kompensasi yang tepat dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik (Aprelyani, 2025). Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, secara signifikan dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan untuk mencapai target perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi, motivasi, dan kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi juga mencakup penghargaan non-material seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif. Faktor-faktor ini seringkali memberikan dampak psikologis yang positif bagi karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial agar dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis.

Implementasi sistem kompensasi yang transparan dan adil juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai secara layak, tingkat kepuasan kerja akan meningkat, dan potensi terjadinya turnover atau pergantian karyawan dapat diminimalkan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan ritel seperti PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza, yang membutuhkan stabilitas dan kontinuitas tenaga kerja untuk menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, tetapi juga meningkatkan semangat dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, di mana peningkatan kompensasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk merupakan salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menawarkan pakaian, barang rumah tangga, dan produk konsumen lainnya. Sebagai perusahaan ritel, PT. Ramayana sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk melayani pelanggan dan memastikan operasional toko berjalan lancar. Cabang Samarinda Central Plaza

merupakan salah satu cabang strategis yang berkontribusi besar dalam peningkatan penjualan perusahaan.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris tentang bagaimana kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan efisien, guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri ritel di Indonesia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik dengan dampak positif (Firdaus & Hidayati, 2023). Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Firdaus et al, 2023). Namun, ada juga yang mencapai kesimpulan yang berbeda, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Mudrikah et al., 2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasi, penyebaran kuesioner, dan pengumpulan data dari dokumen. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, yang memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen. Sebuah survei yang dilakukan terhadap karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, cabang Samarinda Central Plaza, menunjukkan bahwa mereka merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. Berdasarkan hasil ini, peneliti berencana untuk melanjutkan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza".

Penelitian mengenai kompensasi dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan dengan hasil yang beragam. Sebagian penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sebagian lain menunjukkan tidak adanya pengaruh yang berarti. Kondisi tersebut menandakan adanya celah penelitian yang masih perlu dikaji lebih mendalam. Penelitian ini memiliki kebaruan karena dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza yang memiliki karakteristik tenaga kerja dan sistem operasional berbeda dari perusahaan lain. Hasil penelitian diharapkan memperkaya literatur mengenai hubungan kompensasi dan kinerja karyawan serta memberikan perspektif baru dalam penerapan sistem kompensasi di industri ritel besar pada tingkat cabang daerah.

Metode

Jenis Penelitian dalam penelitian ini, para peneliti membahas pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui metode terstruktur seperti survei, pengamatan, dan dokumen (Syahrizal & Jailani, 2023). Data kuantitatif ditentukan dalam bentuk angka atau pernyataan dan dapat diukur atau dihitung secara langsung (Sugiyono, 2020). Penelitian ini dilaksanakan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, cabang Samarinda Central Plaza, yang beralamat di Jalan P. Irian, Karang Mumus, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan kode pos 75242. Peneliti menggunakan istilah "populasi" untuk menggambarkan semua bidang yang terdiri dari subjek atau objek, menggunakan atribut spesifik yang dipilih dan digunakan sebagai dasar untuk kesimpulan Studi ini termasuk 175 karyawan dari cabang PT Ramayana Lestari Sentosa TBK Samarinda Central Plaza. Dalam penelitian ini, "*simple random sampling*" digunakan, yaitu sampel diambil secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan strata atau tingkatnya (Sugiyono, 2020). Teknik ini digunakan ketika populasi cukup besar dan peneliti tidak dapat memeriksa semua elemennya. Oleh karena itu, rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel penelitian (Sari et al., 2022).

Dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung melalui observasi di lapangan dan pengisian kuesioner. Data sekunder diperoleh dari dokumen penting di PT Ramayana Lestari Sentosa TBK Cabang Samarinda Central Plaza.

Operasional Data dan Pengukuran Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Kompensasi (X)	Semua uang atau barang yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013)	Gaji Insentif Tunjangan Fasilitas (Hasibuan, 2013)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2016)	Kerja sama Ketepatan waktu Kualitas kerja Kuantitas kerja Tanggung jawab & inisiatif (Hasibuan, 2016)

Penelitian ini menggunakan dua variabel utama yaitu kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Kompensasi didefinisikan sebagai semua bentuk imbalan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Indikator yang digunakan mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas sesuai dengan teori (Hasibuan, 2013). Sementara itu, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan meliputi kerja sama, ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta tanggung jawab dan inisiatif berdasarkan (Hasibuan, 2016). Alternatif dibuat menggunakan skala Likert (alat ukur dalam kuesioner atau survei) sesuai dengan berikut (Febtriko & Puspitasari, 2019).

Tabel 2. Skala Likert

Kategori	Hasil
Setuju (S)	4
Sangat setuju (ST)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. **Observasi.** Observasi adalah metode pengumpulan data primer, termasuk pertanyaan dengan subjek dan pengamatan kegiatan tanpa interaksi (Rizqi & Nabila, 2022). Proses observasi ini adalah langkah pertama di mana lokasi dan kondisi bidang penelitian diamati secara langsung.
2. **Kuesioner.** Dalam metode ini, data dikumpulkan dengan cara memberikan banyak pertanyaan dan pernyataan kepada responden, yang memungkinkan responden memberikan tanggapan mereka secara tertulis (Rizqi & Nabila, 2022). Dalam survei ini, distribusi survei dijalankan secara online melalui *platform Google Forms* dan dengan mudah diberikan kepada responden untuk memasukkan pertanyaan yang mereka buat.
3. **Dokumentasi.** Dokumentasi adalah kegiatan yang menangkap berbagai peristiwa yang berlanjut baik dalam gambar, menggambar dan karya -karya penting orang tertentu (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan teknik dokumen untuk mengumpulkan berbagai informasi atau arsip, terutama sehubungan dengan sistem kompensasi yang digunakan oleh PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Cabang Samarinda Central Plaza.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu alat ukur, seperti kuesioner, mampu menggambarkan atau merepresentasikan konsep yang sedang dikaji secara tepat dan akurat. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaannya benar-benar mampu mengukur aspek yang ingin diteliti (Sanaky et al., 2021). Jumlah sampel (n) yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 122 dengan tingkat signifikansi 5% (0.05), sehingga nilai r tabel acuan adalah 0,179 (Fajri & Heikel, 2023). Angket dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, karena menunjukkan korelasi yang signifikan dengan skor total. 2). Apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel dan bernilai negatif, maka pertanyaan angket tersebut dianggap tidak valid karena tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan skor total.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimaksudkan untuk menentukan seberapa baik instrumen memberikan hasil yang konsisten, stabil dan andal dalam kondisi tertentu (Anggaraini et al., 2018). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk mengarahkan peralatan yang digunakan, memungkinkan konsistensi selama durasi pengulangan. Metode yang digunakan dalam tes ini adalah *Alpha Cronbach*. Tes reliabilitas dimaksudkan untuk mengevaluasi kuesioner yang mewakili indikator variabel yang diselidiki dengan analisis statistik menggunakan *Alpha Cronbach*. Kriteria untuk keputusan adalah sebagai berikut: 1.) Jika nilai *Alpha Cronbach* adalah $0,60 > 0,60$, survei diklasifikasikan sebagai dapat diandalkan. 2.) Jika nilai *Alpha Cronbach* < 0.60 , survei dianggap tidak dapat diandalkan atau tidak konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan mendasar yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik (Dwi et al., 2015). Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari survei mengikuti distribusi normal, sebab analisis statistik parametrik hanya dapat memberikan hasil yang andal apabila data terdistribusi normal (Sonjaya et al., 2025). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan pada model regresi untuk mengevaluasi apakah residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal. Model regresi dapat dinyatakan layak apabila residual mengikuti pola distribusi normal, yang ditunjukkan dengan titik data yang mengikuti garis diagonal pada grafik. Apabila titik data menyebar atau menjauh dari garis diagonal, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa residual tidak terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi ketika varians residual dalam model regresi tidak seragam pada setiap pengamatan. Dalam model regresi yang ideal, heteroskedastisitas seharusnya tidak terjadi (Purwanto et al., 2023). Kondisi ini berhubungan dengan perubahan varians kesalahan yang dapat disebabkan oleh fluktuasi variabel prediktor maupun faktor lain (Olvera Astivia & Zumbo, 2019). Untuk mendeteksi hal tersebut, penelitian ini menggunakan uji Gleiser. Uji ini memungkinkan penarikan kesimpulan dengan melihat pola sebaran titik data. Model dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas apabila titik data menyebar di sekitar garis nol, tidak hanya terkonsentrasi di bagian atas atau bawah, serta tidak membentuk pola yang menyempit maupun melebar kembali.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan penjelasan dari DATAtab, regresi linier sederhana digunakan untuk memperkirakan nilai-nilai variabel dependen dengan bantuan variabel independen menggunakan regresi linier sederhana, menggunakan pendekatan linier terbaik menggunakan teknologi kuadrat terkecil. Selaras dengan hal tersebut, penelitian ini menerapkan regresi sederhana guna menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu menentukan apakah terdapat pengaruh dari kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam analisis ini yaitu $Y = a + bX$. Keterangan: Y = variabel dependen (kinerja), X = variabel independen (kompensasi), a = konstanta (nilai Y ketika X=0), dan b = koefisien regresi (pengaruh positif dan negatif)

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p-value) yang dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 sebagai ambang batas umum (Kim, 2019). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil

Jenis Kelamin

Tabel di bawah ini menampilkan rincian profil peserta penelitian berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	10	8%
Perempuan	112	92%
Total	122	100%

Hasil penelitian pada Tabel 3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan, sebanyak 112 orang atau sekitar 92%, sedangkan laki-laki sebanyak 10 orang atau 8%. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah responden laki-laki tidak banyak, kontribusi mereka tetap cukup penting.

Usia

Berikut adalah Tabel 4 yang memuat rincian distribusi usia peserta penelitian. Data ini meliputi seluruh informasi usia dari responden penelitian

Tabel 4. Karakteristik Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
< 20	44	36%
20 – 30	62	51%
30 – 35	9	7%
> 35	7	6%
Total	122	100%

Berdasarkan data di Tabel 4. sebanyak 62 responden, sekitar 51% dari keseluruhan, tergolong dalam kelompok usia 20-30 tahun. Selain itu, terdapat 44 (36%) responden yang berusia di bawah 20 tahun, 9 (7%) berusia 30-35 tahun; dan 7 (6%) berusia lebih dari 35 tahun.

Pendidikan Terakhir

Profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir ditunjukkan dalam Tabel 3. Data ini memberikan pemahaman mendalam tentang latar belakang pendidikan peserta, yang membantu memahami seberapa besar pendidikan memengaruhi persepsi dan respons mereka terhadap topik penelitian ini.

Tabel 5. Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	114	93%
Strata Satu (S1)	8	7%
Total	122	100%

Data pada Tabel 5. menunjukkan bahwa sebagian besar peserta penelitian berasal dari latar belakang pendidikan terakhir di jenjang SMA. Menurut data pada Tabel 3. menunjukan bahwa sebagian besar peserta penelitian memiliki latar belakang pendidikan terakhir di jenjang SMA/Sederajat, yaitu sebanyak 114 orang atau sekitar 93% dari jumlah responden. Sementara itu, sekitar 7% dari responden atau delapan orang diketahui memiliki latar belakang pendidikan di jenjang Strata Satu.

Lama Bekerja

Tabel 6 menampilkan informasi tentang durasi kerja para responden dalam penelitian ini. Tabel ini juga memberikan gambaran menyeluruh tentang jumlah waktu kerja yang dihabiskan oleh masing-masing responden di cabang PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Samarinda Central Plaza.

Tabel 6. Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
< 6	38	31%
1 - 2	30	25%
2 - 3	22	18%
> 3	32	26%
Total	122	100%

Jumlah waktu yang dihabiskan responden dalam penelitian ini menunjukkan variasi yang cukup beragam, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 6. Sebanyak 38 orang dari responden, atau sekitar 31% dari total, memiliki pengalaman kerja di bawah 6 bulan. Sebanyak 32 responden, atau sekitar 26%, diketahui telah bekerja selama lebih dari tiga tahun. 30 responden, atau sekitar 25%, diketahui telah bekerja antara satu dan dua tahun. Yang terakhir, 22 responden, atau sekitar 18%, diketahui telah bekerja selama dua hingga tiga tahun. Lama masa kerja yang tersebar ini memberikan gambaran tentang tingkat pengalaman responden di dunia kerja, yang dapat mempengaruhi pandangan mereka terhadap kompensasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi Tanggapan Responden

Uraian tanggapan responden mencakup hasil dari setiap variabel yang diteliti. Kemudian, dengan menggunakan skala *Likert* empat poin, tanggapan tersebut dianalisis.

Tabel 7. Jawaban Responden Variabel Kompensasi

NO	Item	Frekuensi				Total	Score Total	Rata - Rata
		1	2	3	4			
1	X.1	4	16	80	22	122	364	3.0
2	X.2	-	14	54	54	122	406	3.3
3	X.3	2	15	78	27	122	374	3.1
4	X.4	4	15	84	19	122	362	3.0
5	X.5	8	31	70	13	122	332	2.7
6	X.6	7	24	72	19	122	347	2.8
7	X.7	3	13	84	22	122	369	3.0
8	X.9	9	29	67	17	122	336	2.8

Sebagian besar peserta menunjukkan tanggapan yang positif terhadap variabel kompensasi, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 5. Sebagai contoh, pada item X.1, 80 orang yang menjawab (65,6%) menyatakan setuju, dan 22 orang yang menjawab (18%) menyatakan sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun masih ada peluang untuk perbaikan, kebanyakan karyawan percaya kompensasi mereka sudah cukup. Hanya 13 orang (10,7%) dari item X.5 menyatakan sangat setuju, sementara 70 orang (atau 57,4%) memberikan jawaban setuju.. Ini menunjukkan bahwa elemen kompensasi tertentu, seperti bonus atau tunjangan, masih belum memenuhi harapan karyawan atau memberikan kepuasan yang sempurna.

Tabel 8. Jawab Responden Variabel Kinerja

No	Item	Frekuensi				Total	Score Total	Rata - Rata
		1	2	3	4			
1	Y.1	2	0	88	32	122	394	3.2
2	Y.2	3	3	78	38	122	395	3.2
3	Y.3	3	7	83	29	122	382	3.1
4	Y.4	2	3	95	22	122	381	3.1
5	Y.5	2	2	93	25	122	385	3.2
6	Y.6	1	2	86	33	122	395	3.2
7	Y.7	3	13	86	20	122	367	3.0
8	Y.8	4	8	90	20	122	370	3.0
9	Y.9	1	0	75	46	122	410	3.4
10	Y10	2	2	84	34	122	394	3.2

Mengacu pada Tabel 8. dapat disimpulkan bahwa para responden menilai kinerja karyawan berada pada tingkat yang sangat baik. Hal ini terlihat pada item Y.1 dan Y.2, di mana masing-masing 88 (72,1%) dan 78 (63,9%) menyatakan setuju, sementara 32 (26,2%) dan 38 (31,1%) menyatakan sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan percaya bahwa kinerja mereka sudah memenuhi standar perusahaan. Pada item Y.7, hanya 20 responden (16,4%) yang menyatakan sangat setuju, sementara 86 responden (70,5%) memberikan tanggapan setuju. Meskipun temuan ini masih bagus, mereka menunjukkan bahwa ada kemungkinan untuk meningkatkan beberapa hal, seperti efisiensi kerja dan ketepatan waktu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan cabang Samarinda Central Plaza PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk menunjukkan kinerja yang stabil dan sesuai dengan harapan perusahaan, meskipun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki.

Analisis Data

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas diuji untuk memastikan kualitas data. Uji validitas dilakukan agar dapat diketahui apakah kuesioner tersebut efektif dalam mengukur nilai yang diharapkan. Apabila nilai korelasi dari masing-masing variabel melebihi nilai rtabel,

kuesioner dianggap valid. Derajat kebebasan (df) diperoleh dari rumus $n-2$ dari 122 responden, sehingga nilai r_{tabel} adalah 0,179 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji validitas instrumen penelitian ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kompensasi	X.1	0.676	0.179	Valid
	X.2	0.526	0.179	Valid
	X.3	0.759	0.179	Valid
	X.4	0.773	0.179	Valid
	X.5	0.804	0.179	Valid
	X.6	0.811	0.179	Valid
	X.7	0.726	0.179	Valid
	X.8	0.615	0.179	Valid
Kinerja	Y.1	0.708	0.179	Valid
	Y.2	0.784	0.179	Valid
	Y.3	0.807	0.179	Valid
	Y.4	0.808	0.179	Valid
	Y.5	0.796	0.179	Valid
	Y.6	0.694	0.179	Valid
	Y.7	0.787	0.179	Valid
	Y.8	0.711	0.179	Valid
	Y.9	0.688	0.179	Valid
	Y.10	0.694	0.179	Valid

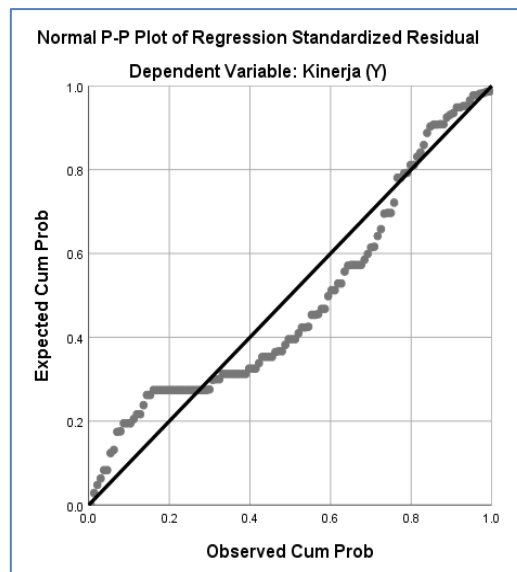
Tabel 9 menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Kompensasi (X) dan Kinerja (Y) dianggap valid, nilai koefisien korelasi Pearson (r hitung) untuk Kompensasi berkisar antara 0,526 dan 0,811, dan untuk Kinerja berkisar antara 0,688 dan 0,808. Semua nilai koefisien korelasi yang dihitung menunjukkan angka yang jauh lebih besar daripada nilai r_{tabel} yang hanya 0,1779, yang menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan tersebut mampu mengukur dengan akurat konsep yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data yang dikumpul dapat dipercaya secara ilmiah karena instrumen penelitian yang digunakan sudah terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliailitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ambang Batas	Keterangan
Kompensasi	0.859	0.60	Reliabel
Kinerja	0.912	0.60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 10 variabel Kompensasi dan Kinerja menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi dalam penelitian ini. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompensasi adalah 0,859 dan untuk variabel Kinerja adalah 0,912. Nilai-nilai tersebut secara signifikan melebihi ambang batas 0,60, yang menandakan bahwa pada alat ukur yang digunakan dalam studi ini mempunyai tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Data yang dikumpulkan dapat dipercaya secara ilmiah dan memenuhi syarat untuk tahapan analisis lanjutan studi ini karena instrumen penelitian memenuhi standar reliabilitas.

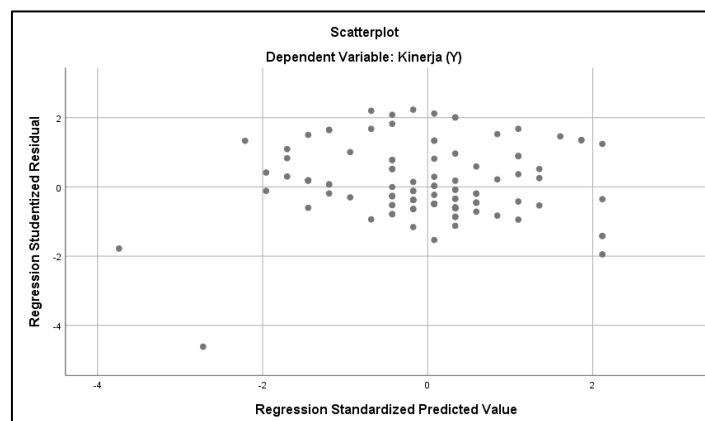


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1. Oleh karena itu, syarat normalitas yang diperlukan untuk penggunaan analisis statistik parametrik telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui scatterplot yang menggambarkan hubungan antara nilai prediksi standar regresi dan residual standar regresi. Pada scatterplot, titik-titik tidak membentuk pola dan tersebar secara acak di seluruh bagian grafik, tanpa pola yang sistematis, menandakan bahwa model regresi tidak mengindikasikan heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menampilkan scatterplot di mana titik-titik data tampak tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal yang merupakan nilai prediksi terstandarisasi. Mereka tidak menunjukkan pola tertentu, seperti melebar ke salah satu sisi atau menyempit ke sisi lain. Sebaran acak tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi tersebut dapat dipakai untuk analisis lanjutan.

Analisis Regresi Sederhana

Pengolahan data dengan regresi linear sederhana dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas, yaitu Kompensasi, dan variabel terikat, yaitu Kinerja, sebagaimana yang tercantum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 11. Analisis Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	21.536	2.140		10.065	.000
Kompensasi	0.431	0.089	0.404	4.837	.000

Untuk menentukan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Samarinda Central Plaza, persamaan yang dapat disusun dapat ditemukan di Tabel 9. $Y = 21.536 + 0.431X$. Hasil interpretasi koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 21,536 menggambarkan rata-rata kinerja yang dicapai ketika kompensasi bernilai nol. Selanjutnya, koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,431 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,431 satuan. Secara statistik, pengaruh tersebut signifikan karena nilai p yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai t sebesar 4.837 dan tingkat signifikansi 0.000, variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. Dengan demikian, model regresi ini dianggap layak untuk memprediksi kinerja berdasarkan tingkat kompensasi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hal Uji Parsial

Model	T	Sig.	Keterangan
Kompensasi	4.837	0.000	Berpengaruh Signifikan

Hasil uji t parsial pada tabel koefisien regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk cabang Samarinda Central Plaza. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 4.837 dan tingkat signifikansi 0.000 di bawah 0.05.

Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, yang resmi didirikan pada tanggal 14 Desember 1983, adalah salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia. Perusahaan ini berawal dari usaha kecil bernama Ramayana Fashion Store yang didirikan pada tahun 1974, dan sejak saat itu berkembang menjadi sebuah perseroan terbatas yang mengelola berbagai gerai yang menyediakan kebutuhan harian, pakaian, sepatu, tas, serta berbagai produk lainnya. Sejak 9 November 2001, salah satu toko Ramayana di Samarinda Central Plaza telah menyediakan layanan publik. Lokasinya berada di Jalan P. Irian, Kelurahan Karang Mumus, Kecamatan Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, 75242.

Lingkup Pekerjaan Perusahaan

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Cabang Samarinda Central Plaza memiliki ruang lingkup pekerjaan yang mencakup berbagai bidang. Setiap bagian dalam toko memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing. Penjualan bertugas melayani pelanggan, mengelola proses transaksi, serta menyediakan informasi produk. Bagian Kasir menjaga mesin kasir, menerima pembayaran, dan memberikan struk belanja. Sementara itu, Bagian Stok mengelola persediaan barang, memeriksa ketersediaan produk, dan menata barang di rak. Bagian Promosi bertugas membangun serta menerapkan strategi pemasaran untuk meningkatkan

penjualan. Terakhir, Bagian Manajemen mengawasi operasional toko, memimpin tim kerja, dan menyusun laporan berkala.

Gambaran Unit/Bagian Penempatan

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk memiliki struktur organisasi dengan unit kerja yang menjalankan peran serta tanggung jawab spesifik. Departemen Pemasaran bertugas melakukan analisis pasar. Analisis dilakukan untuk memahami tren, perilaku konsumen, dan strategi pesaing. Hasil analisis menjadi dasar perancangan strategi pemasaran yang efektif. Departemen ini mengelola promosi berupa diskon, hadiah, dan acara khusus. Tugas lain berupa pengembangan pemasaran digital melalui pengelolaan media sosial, situs web, dan kampanye daring. Departemen Penjualan berfokus pada pelayanan pelanggan. Pelayanan meliputi penanganan pertanyaan, penyelesaian masalah, dan registrasi anggota baru. Departemen ini bertugas menata visual toko agar menarik bagi konsumen. Tugas lain berupa memastikan transaksi kasir dilakukan secara tepat dan akurat. Departemen Operasional mengelola stok barang di gudang dan toko. Tugas meliputi pembelian produk dari pemasok. Tugas lain berupa menjaga kebersihan dan kerapian area toko. Fungsi utama berupa pengelolaan aktivitas harian perusahaan agar kelancaran operasional tetap terjaga.

Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertugas melakukan rekrutmen karyawan. Tugas lain berupa pengelolaan administrasi data tenaga kerja. SDM mengawasi kinerja melalui evaluasi Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja (KPT). Fokus lain berupa pengembangan kompetensi pegawai. SDM menjaga hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Setiap unit kerja menjalankan perannya secara optimal. Sinergi antar-departemen mendukung tercapainya efisiensi operasional. Sinergi juga mendukung keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan bisnis.

Tagline

Ramayana Lestari Sentosa Tbk mempromosikan tagline **“Ramayana Dept. Store #KerenHakSegalaBangsa”**. Masyarakat Indonesia sudah sangat mengenal merek Ramayana Dept. Store sebagai pusat perbelanjaan yang menyediakan berbagai kebutuhan, mulai dari pakaian, sepatu, dan tas hingga perlengkapan rumah tangga. Sebutan *department store* menunjukkan bahwa Ramayana menghadirkan pilihan produk yang lengkap dan beragam dalam satu tempat. Frasa **#KerenHakSegalaBangsa** memiliki makna khusus. Kata *Keren* merepresentasikan produk-produk Ramayana yang modern, menarik, serta mengikuti tren terkini. Ungkapan *Hak Segala Bangsa* menegaskan bahwa produk Ramayana bersifat inklusif, dapat diakses, dan dinikmati oleh seluruh kalangan masyarakat tanpa membedakan usia, jenis kelamin, maupun status sosial. Tagline ini secara keseluruhan mencerminkan identitas Ramayana sebagai pusat perbelanjaan yang menghadirkan produk berkualitas dengan harga kompetitif, sekaligus memberikan pengalaman belanja yang ramah dan menyenangkan bagi semua orang.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mendukung temuan ini, dengan menegaskan bahwa kompensasi merupakan unsur penting dalam meningkatkan motivasi karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja (Hasibuan, 2015). Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan finansial, tetapi juga menjadi bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Temuan penelitian ini konsisten

dengan hasil studi sebelumnya yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Salahuddin & Putra, 2022). Penelitian lain juga menekankan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja sekaligus disiplin karyawan (Labbase et al., 2023).

Kompensasi yang diterapkan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza meliputi gaji pokok, tunjangan seperti THR, insentif penjualan, benefit berupa BPJS kesehatan dan diskon karyawan, serta fasilitas tambahan berupa program pelatihan. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen, dan mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik. Kompensasi berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan finansial sekaligus penghargaan atas kontribusi, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan signifikan dalam mendorong kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap sistem kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, agar dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Peningkatan kompensasi yang adil dan transparan terbukti mampu meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan daya saing di industri ritel yang kompetitif.

Namun, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, variabel yang diteliti hanya berfokus pada kompensasi dan kinerja karyawan, sehingga faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik karyawan belum dianalisis secara mendalam. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu cabang perusahaan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke seluruh cabang PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk atau perusahaan ritel lainnya. Keterbatasan lain adalah penggunaan metode survei yang sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup penelitian diperluas dengan menambah variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan non-finansial. Penelitian juga dapat dilakukan pada beberapa cabang atau perusahaan ritel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) dapat dipertimbangkan agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan valid, serta mampu memberikan gambaran yang lebih utuh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

Anggaraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2018). Pengaruh metode *Question Student Have* terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran sejarah di SMA Muhammadiyah 2 Palembang. *Kalpataru: Jurnal Sejarah dan Pembelajaran Sejarah*, 4(1), 69–75. <https://doi.org/10.31851/kalpataru.v4i1.2453>

- Aprelyani, S. (2025). Peranan beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 207–213. <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i3>
- Dwi, K., Purnomo, M., Hastuti, M., & Mamuko, D. T. (2024). Social media dan content marketing strategi untuk membentuk. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(1), 430–436. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>
- Fajri, C., & Heikel, M. (2023). Influence of work discipline and non-physical work environment on employee performance at PT Bank Negara Indonesia Tbk Tangerang KCU. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 284–291. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1259>
- Febtriko, A., & Puspitasari, I. (2019). Mengukur kreatifitas dan kualitas pemogram pada siswa SMK Kota Pekanbaru jurusan teknik komputer jaringan dengan simulasi robot. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.36341/rabit.v3i1.419>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen dasar pengertian dan masalah* (7th ed.). Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 6(2), 553–567. <https://doi.org/10.47313/jkik.v6i2.2034>
- Kim, H.-Y. (2019). Statistical notes for clinical researchers: The independent samples *t*-test. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 44(3), 2–7. <https://doi.org/10.5395/rde.2019.44.e26>
- Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 116–126.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Kajian kualitatif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Kharisma Indah Lestari Mokupa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1337–1346. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51060>
- Mudrikah, M., & Riantani, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hypermart Cianjur. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 125–130. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i3.351>
- Nurpratama, M., Yudianto, A., & Firdaus, T. (2025). Peran Career Development Center (CDC) upaya pengembangan mahasiswa di Universitas Wiralodra Indramayu. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1–12.
- Olvera Astivia, O. L., & Zumbo, B. D. (2019). Heteroskedasticity in multiple regression analysis: What it is, how to detect it and how to solve it with applications in R and SPSS. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 24(1), 1–16.

- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Peny, T. L. L. (2023). Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 46–61. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Rizqi, D. S., & Nabila, R. A. (2022). Determinasi kinerja karyawan: Sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja (Literatur review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
- Salahuddin, M. R., & Putra, I. G. S. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BT Batik Trusmi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 47. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i1.23949>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2022). Explanatory survey dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). The influence of motivation, career development and financial compensation toward employee performance at PT Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25355/25042>
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Setia Purna Inves.
- Sonjaya, R. P., Aliyya, F. R., & Naufal, S. (2025). Pengujian prasyarat analisis data nilai kelas: Uji normalitas dan uji homogenitas. *Jurnal Statistika*, 9, 1627–1639.
- Sugiyono. (2020a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020b). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2020). Alfabeta.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Yani, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.