

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT HONDA NENGGAPRATAMA MOBILINDO GORONTALO

Qalfiansah Pasambuna¹, Raflin Hinele², Robiyati Podungge³

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Email: pasambunaqalfiansah@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to find out how much the Compensation System affects partial work performance. This study used 75 samples of respondents from all employees of PT Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. The sampling method used in this study is a non-probability sampler technique and the data type used in the study is primary data. Data analysis methods used are descriptive analysis, partial testing, linear regression analysis. The results of the research show that the results of testing of the Compensation System have a positive impact on the performance of employees of PT Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. This shows that if the better the compensation system carried out by an employee, then the Performance of the work of P.T. The compensation system variable in explaining the work performance variable was 73.3% while the remaining 26.7% was influenced by other variables that were not studied and described in this study.*

Keywords: *Compensation System; Work Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Sistem Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja secara parsial. Penelitian ini menggunakan 75 sampel responden seluruh karyawan PT Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel non probability sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji parsial, analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji Sistem Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan PT Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Hal ini menunjukkan jika semakin baik Sistem Kompensasi yang dilakukan oleh seorang karyawan maka Prestasi kerja PT Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo juga akan ikut meningkat. Variabel Sistem Kompensasi dalam menjelaskan variabel Prestasi kerja sebesar 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Sisten Kompensasi; Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah potensi yang dapat menjadi motor penggerak organisasi. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlukan secara bersamaan dengan sumber daya manusia lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia perlu untuk diatur sehingga akan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kebijakan atau praktik yang menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Salah satu aspek penting dalam SDM adalah prestasi kerja karyawan pada organisasi. Prestasi kerja karyawan merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (Input) dengan penghasilan (Output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Lebih lanjut diungkapkan oleh Gaol, bahwa prestasi kerja dapat terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut dalam lingkungan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penilaian prestasi bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri, karena untuk mencapai tujuan sistem penilaian berhubungan dengan hasil kerja karyawan. Tilaar (2016) mengatakan bahwa Prestasi kerja mempunyai arti yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, dan merupakan

ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai.

Tabel 1.Rekap Prestasi Kerja PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo Tahun 2022

No	Aspek	Rata-Rata Penilaian Juli-Desember 2022		
		Grade	Score	Total
1	Penjualan	C	3	50%
2	Produk Knowledge	B	4	40%
3	Laporan Kunjungan	B	4	60%
4	SuratPemesanan Kendaraan (SPK)	C	3	45%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian untuk penjualan sebesar 50% yang artinya masih sangat kurang target yang ditetapkan, terutama jika dibandingkan semester pertama (Januari-Juni) tahun 2022 sehingga capaian prestasi kerja atas hal tersebut masih pada grade C. Kemudian untuk produk *knowledge* merupakan sebuah survei yang dilakukan untuk pemahaman produk ditemukan bahwa karyawan hanya sekitar 40% yang paham mengenai produk yang ada. Sementara itu untuk laporan kunjungan juga terletak pada kriteria yang cukup baik dengan capaian 60%. Kemudian untuk surat pemesanan kendaraan (SPK) ditemukan capaiannya hanya pada grade C dengan capaian 45% yang artinya prestasi karyawan dalam hal optimalisasi pemesanan kendaraan masih belum maksimal. Kemudian pada bagian penjualan atau marketing, terdapat tingkat retensi karyawan yang rendah dimana banyak karyawan yang masuk keluar karena tidak mampu untuk memenuhi target kerja serta pada aspek sikap kerja yang belum maksimal yang ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP yang ditetapkan. Kemudian dapat pula diketahui bahwa capaian prestasi kerja untuk organisasi cenderung baik terutama untuk aspek administrasi dan umum dimana hal ini karena karyawan bidang adminitrasi telah melakukan berbagai pemetaan administrasi dan pencatatan administrasi dengan baik. Kemudian tertinggi selanjutnya adalah aspek keuangan, dimana PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo cenderung memiliki target keuangan yang mampu untuk dimaksimalkan realisasinya. Kemudian untuk aspek operasional masih terdapat berbagai kendala yang tentunya membuat indikator ini menjadi yang terendah untuk prestasi kerja organisasi, dimana kecenderungan tersebut karena kualitas dan kuantitas kerja karyawan PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo masih harus dimaksimalkan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Alasan pemilihan tempa tpenelitian ini karena menurut peneliti tempat ini mudah dijangkau baik dari segi biaya, dan waktu sehingga memudahkan peneliti dalam pengambilan data dan melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari-mei 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga buatkan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Menurut Sugiyono, 2020: 115).Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo sebanyak 75 orang.Sampel adalah bagian populasi yang menjadi obyek suatu penelitian. (Arikunto,2013: 117) menemukan bahwa apabila populasi lebih dari 100 orang maka yang menjadi sampel sebanyak 10% s/d 15% atau 20% s/d 25%. Sedangkan apabila populasinya kurang dari 100 maka sampelnya adalah seluruh populasi. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini menggunakan (namanya) metode sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 75 orang.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu:

1. Kuisisioner, yaitu penyebaran angket yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden pada saat penelitian.
2. Wawancara merupakan suatu komunikasi verbal untuk memperoleh informasi dari responden.
3. Observasi merupakan pengamatan langsung untuk memperoleh informasi tentang objek yang dituju. Di mana objek dalam penelitian ini yakni pada karyawan di PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo.

Dalam variabel skala yang digunakan untuk pembobotan item kuesioner (angket) adalah menggunakan *skala likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Dalam penelitian ini, angket telah disediakan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden yang diteliti dengan penskoran pada *skala likert* memberikan suatu nilai skala untuk tiap alternatif jawaban yang berjumlah lima kategori. Angket disusun dengan menyiapkan 5 pilihan yakni sangat setuju, setuju, ragu-ragu, Tidak setuju, Sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan bobot sebagai berikut:

Tabel 2. Pernyataan Dengan Menggunakan Skala Likert

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Adapaun criteria pengujian validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas untuk masing-masing variable dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel Sistem Kompensasi (X1)

Jumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variable Sistem Kompensasi dalam penelitian ini sebanyak 16 pernyataan dengan 75 jumlah responden (n-75). Pengujian validitas pertanyaan tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Sistem Kompensasi

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan	Status
1	0,463	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,678		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,485		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,743		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,602		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,731		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,530		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,458		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,710		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,863		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
11	0,932		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
12	0,911		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
13	0,908		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
14	0,606		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
15	0,644		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

16	0,919		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
----	-------	--	--------------------------	-------

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, semua item pernyataan pada variable Sistem kompensasi (X1) dinyatakan valid dimana hasil uji r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel 0,361. Dengan demikian dikatakan memenuhi uji validitas sah digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Variabel Prestasi Kerja(Y)

Jumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Prestasi Kerja dalam penelitian ini sebanyak 14 pernyataan dengan 75 jumlah responden (n=75). Pengujian validitas pertanyaan tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan	Status
1	0,709	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0,651		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0,679		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0,415		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0,691		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0,607		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0,734		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0,659		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0,447		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0,658		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
11	0,591		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
12	0,592		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
13	0,773		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
14	0,839		$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis pada table diatas, semua item pernyataan pada variable Prestasi Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid Dimana hasil uji r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel 0,361. Dengan demikian Dikatakan memenuhi uji validitas sah digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *Cronbach's Alpha*. Ghozali (2016) Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan Cronbach's alpha > 0,60 atau 60% maka reliabilitas baik. Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 atau 60% maka tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variable Sistem Kompensasi (X1), Dan Prestasi Kerja (X2) dijabarkan sebagai berikut:

Variabel Sistem Kompensasi (X1)

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Sistem Kompensasi (X1)

Variabel	Koefisien Reabilitas	Angka Acuan	Status
Sistem kompensasi	0,923	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha cronbach's* bagaimana yang disajikan pada table diatas untuk variable Sistem Kompensasi diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,923. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai acuan yang telah ditentukan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variable Sistem Kompensasi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

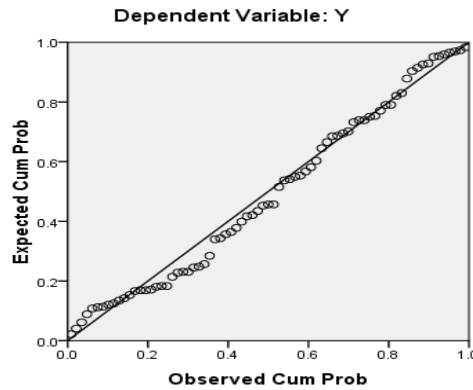
Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Reabilitas	Angka Acuan	Status
Prestasi Kerja	0,873	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha croncbach's* bagaimana yang disajikan pada table diatas untuk variable Prestasi Kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,873. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai acuan yang telah ditentukan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variable Prestasi Kerja dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik hasil Pengujian Normalitas Probability Plot
 Sumber: output pengolahan data SPSS (2024)

Grafik 1. berdasarkan garfik probability plot regresi penelitian, maka dapat dijelaskan bahwa pengujian normalitas berdasarkan grafik p-plot adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah Garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik 1. menunjukkan bahwa seluruh titik-titik (data) yang digunakan mengikuti garis regresi (diagonal) sehingga dapat di simpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas pada penelitian ini telah tercapai.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.231	1.268		33.299	.000		
	Kompensasi	.266	.019	.856	14.161	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier sebagai berikut;

$$Y = a + bX$$

$$Y = 42,231 + 0,266 X$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X = Sistem Kompensasi

Model persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 42,231 Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 42,231. Jika nilai Sistem Kompensasi diasumsikan 0 atau tidak memiliki pengaruh maka nilai Dari pengambilan keputusan adalah sama dengan nilai konstanta yaitu 42,231.
2. Nilai regresi X sebesar 0,266 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel Sistem Kompensasi (X) maka nilai partisipasi dari variabel Prestasi Kerja (Y) bertambah sebesar 0,266. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Sistem Kompensasi terhadap Prestasi Kerja adalah positif.

Tabel 8. Uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.231	1.268		33.299	.000
	Kompensasi	.266	.019	.856	14.161	.000
b. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (14.161 > 1.993) sedangkan untuk nilai signifikan system kompensasi adalah lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Berarti Hadi terima dan Ho di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepercayaan 95% (0,05) variable sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 9. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.729	.88173
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS (2024)

Berdasarkan data pada tabel 9 di atas, diketahui bahwa nilai R² dalam perhitungan koefisien determinasi antara variable sistim kompensasi terhadap variable prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,733 atau jika dipersentasikan menjadi 73,3% dimana nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variable independen system kompensasi (X) dalam menjelaskan variabel dependen prestasi kerja (Y) sebesar 0,733 atau 73,3% sedangkan sisanya 0,267 atau 26,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka jika Sistem Kompensasi tinggi, maka prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo juga akan meningkat. Sebaliknya jika Sistem Kompensasi

rendah, maka Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo juga akan menurun. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel X Sistem Kompensasi pada tabel di atas diperoleh skor *rmean* pada kategori sangat baik dengan menunjukkan pengukuran nilai positif. Dari kedua indikator yang diuji dalam variabel ini masing-masing terdapat hasil yang memperoleh skor pada kategori sangat baik yaitu ada beberapa indikator seperti indikator kompensasi finansial. Sedangkan indikator kompensasi non finansial. Dengan demikian secara keseluruhan untuk sistem kompensasi di PT Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo sudah sangat baik.

Oleh karena itu Sistem Kompensasi juga akan menentukan prestasi kerja organisasi dalam hal ini yaitu instansi pemerintah tempat karyawan tersebut bekerja. Prestasi kerja umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan akan lahir atau berkembang ketika ada faktor yang dapat merangsangnya. Hal tersebut juga sebagaimana yang diungkapkan oleh Gaol (2019: 310) bahwa pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting. Prestasi kerja tidak lepas dari perilaku yang ditampilkan kelompok atau individu, yang kemudian ditinjau dari tingkah laku dan kepribadian seorang pegawai dengan cara melihat sikap, pemikiran dan tindakan.

Maka dari itu dapat juga dilihat dari data pada tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa nilai R^2 dalam perhitungan koefisien determinasi antara variabel sistem kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan telah dijelaskan di uji tersebut dan itu sudah dijelaskan secara data yang telah diuji dimana nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen sistem kompensasi oleh karena itu sumber daya manusia penting bagi perusahaan agar dimana para karyawan di setiap bidangnya, mampu mencapai kinerja yang diberikan perusahaan serta menjaga kestabilan prestasi kerja mereka. Diungkapkan oleh Qalbi, dkk (2016) bahwa kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk suatu organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab.

Hasil kuesioner pada sistem kompensasi di uji pada analisis deskriptif yang dimana menyatakan pegawai melalui pemberian bonus di perusahaan ini memberikan insentif tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka itu bisa dilihat dengan hasil mean pada pernyataan ke 5 bagian kompensasi finansial yang dimana itu secara langsung juga berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka.

Kompensasi juga diwujudkan untuk menjaga kesejahteraan para karyawan dan untuk mengoptimalkan penjualan dan kualitas bekerja di berbagai bidang tertentu karena sebagaimana karyawan juga membutuhkan hal yang mereka rasa sejajar dengan pemberian mereka kepada perusahaan dan instansi tertentu agar dapat mempromosikan produk dengan sangat baik. Untuk itu karyawan dapat merasakan atau memperhatikan bagaimana kompensasi langsung dan kompensasi yang tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo bahwa sistem kompensasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini bias dilihat jika sistem kompensasi pengelolaannya dengan baik maka prestasi kerja karyawan akan meningkat karena adanya kecekatan dalam bekerja yang terdapat dalam diri karyawan yang disertai oleh prestasi kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Prestasi kerja disini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya sistem kompensasi yang setara untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain. Prestasi kerja yang baik merupakan kemampuan seperangkat sumber ekonomi untuk menghasilkan suatu pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah; Terdapat pengaruh Sistem Kompensasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Honda Nenggapratama Mobilindo Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diketahui bahwa nilai

t-hitung lebih besar dari t-tabel, sedangkan untuk nilai signifikan system kompensasi adalah lebih kecil dari nilai sig. Berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Sistem Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja(Y).

SARAN

Bagi perusahaan, Sebaiknya Honda Nenggapratama Mobilindo harus lebih baik lagi dalam menerapkan system kompensasi kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya Sistem Kompensasi yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. dan Bagi Peneliti, Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi serta menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan indikator yang paling terlemah dalam penelitian ini yaitu indikator identifikasi alternative dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyie, E. O., Twumasi, A., Sarpong, E., & Darko, L. O. (2020). The effect of compensation on employees' performance: A case of a technical university in Ghana. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 8(6), 44-54.
- Al Rasyid, H. (2013). *Dasar-dasar statistika terapan*. Bandung: program pascasarjana UNPAD.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Attahiru, M. S. (2021). The impact of compensation system on employee performance: The Islamic perspectives. *International Journal of Intellectual Discourse*, 4(4), 139-151.
- Gaol, CHR. Jimmy L. (2019). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Gunawan, F., Agussalim, M., & Adawiyah, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Dan Sarana Umum di PT Semen Padang. *Jurnal Matua*, 4(3).
- Imanuel, I., & Djawoto, D. (2022, April). The Effect Of Compensation On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable. In *International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 1400-1411).
- Kolbiyah, A., Palupiningtyas, D., SuryaningHadi, G., & Rachman, R. A. (2021, December). Kinerja Karyawan: Tinjauan Kompensasi dan Prestasi kerja. In *Seminar Nasional Teknologi dan Multidisiplin Ilmu (Semnastekmu)* (Vol. 1, No. 1, pp. 383-388).
- Nuraeni, N., Herison, R., & Fachmi, M. (2021). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1 (1), 1-6
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Tjaraka, H., ... & Rochman, A. S. U. (2021). Effect of compensation and discipline on employee performance: a case study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 277-298.
- Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 204-210.
- Qalbi, M. A., Hakam, M. S. O., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Perestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol, 40(2)*.
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Simangunsong, R. M., Tobing, A. L., & Siagian, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 130-138.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Tilaar, A. F. D. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Unisa). *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi*, 6(2 Agustus), 859-868.

Yusuf, D., Purba, E., & Chairy, P. (2022). The Effect of Compensation and Training on Employee Performance. *Journal of Management Science (JMAS)*, 5(4), 110-114.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sunyoto, Danang 2019. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publicshing Service). Yogyakarta

Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV Penerbit Qiara Media.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.