

Pengaruh Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hidayat Anugrah Pratama

¹ Sumarni, ² Darwis, ³ Rahmat Eko Prabowo
^{1,2,3} Universitas Wira bakti

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence fairness and satisfaction with salary have on employee performance at PT. Anugrah Pratama. Using multiple regression analysis, this study will test individually and together the influence of both factors on employee performance.

The results of the study indicate that both fairness and compensation satisfaction significantly affect employee performance at PT. Anugrah Pratama. This means that by increasing fairness and salary satisfaction, the company can improve employee performance.

Keywords: Compensation fairness, Satisfaction, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan dan kepuasan atas gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Pratama. Menggunakan analisis regresi berganda, penelitian ini akan menguji secara individual dan bersama-sama pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik keadilan maupun kepuasan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Anugrah Pratama. Artinya, dengan meningkatkan keadilan dan kepuasan gaji, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Keadilan kompensasi, Kepuasan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor ini memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Keadilan kompensasi mengacu pada persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pembagian kompensasi, baik dari sisi jumlah maupun distribusinya. Ketidakadilan kompensasi dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan (Akbar, 2021). Teori ekuitas yang dikemukakan oleh Adams menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik jika mereka merasa bahwa upaya yang mereka lakukan dihargai secara adil. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan bersifat adil dan transparan (Rony et al., 2023).

Kepuasan kompensasi berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Kepuasan ini tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah kompensasi yang diterima, tetapi juga oleh bagaimana kompensasi tersebut dirasakan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan (Watto et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2014).

Studi menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berperan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dalam hal kompensasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Tri Kurniawan et al., 2024). Sebaliknya, ketidakadilan dalam distribusi kompensasi dapat menurunkan kinerja dan menimbulkan masalah ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kompensasi juga ditemukan berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Selain itu, kepuasan kompensasi juga dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti desain pekerjaan dan lingkungan kerja juga dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat, perusahaan sering memberikan kompensasi. Semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, pemimpin juga akan memiliki karakter dan jati diri yang kuat. Karakter tersebut dijadikan sebagai ciri-ciri khusus yang membedakan seseorang dengan orang lain. Kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (Budi Cahyono & Nur, 2023), (Sesario et al., 2024). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, keadilan kompensasi, dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hidayat Anugrah Pratama. Secara khusus, penelitian ini akan menjawab pertanyaan mengenai seberapa besar kontribusi masing-masing variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada beberapa teori, salah satunya adalah Teori Disonansi Kognitif. Teori ini menjelaskan bahwa manusia cenderung merasa tidak nyaman ketika keyakinan atau tindakan mereka bertentangan. Dalam konteks kerja, jika seorang karyawan merasa gajinya tidak sesuai dengan pekerjaannya, ia akan merasa tidak nyaman dan mungkin mengubah pandangannya.

Konsep keadilan juga berperan penting. Karyawan membandingkan kontribusi mereka dengan imbalan yang mereka terima. Jika mereka merasa tidak adil, kinerja mereka bisa menurun. Kepuasan terhadap kompensasi adalah bagian penting dari kepuasan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas dengan gaji mereka cenderung lebih loyal dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data berupa angka. Dengan metode ini, kita bisa melihat hubungan antara berbagai faktor yang diteliti dan menarik kesimpulan yang jelas.

Menurut Sugiyono Sugiyono, (2017) metode analisis deskriptif adalah statistik

yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka untuk menguji dugaan atau hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya. Data dikumpulkan dari sampel tertentu menggunakan alat khusus, lalu dianalisis secara statistik.

Analisis deskriptif kuantitatif adalah cara untuk menggambarkan data penelitian menggunakan angka. Dengan metode ini, kita bisa melihat hubungan antara berbagai faktor yang diteliti dan menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Untuk menguji hipotesis penelitian, kami menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode ini tidak hanya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga arah pengaruhnya (positif atau negatif). Kami akan menggunakan SPSS untuk melakukan analisis ini.

2. Uji Instrumen

Ada dua syarat penting yang berlaku untuk sebuah kuesioner yaitu valid dan reliabelnya instrument yang ada dalam kuesioner tersebut. Untuk itu diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang ingin kita ukur. Caranya adalah dengan melihat apakah jawaban setiap pertanyaan berhubungan dengan keseluruhan jawaban. Jika hubungannya kuat, maka pertanyaannya dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dengan demikian, uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsisten/tidaknya responden terhadap kuisisioner-kuisisioner penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach's Alpha* (α), Kriteria dalam pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) secara umum apabila didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari pada 0,60 maka dinyatakan *reliable*.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

b. Uji Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

4. Analisis Determinasi

Analisis determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar varians yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh varians yang terjadi pada variabel independen (X).

a. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh variabel

independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

b. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji simultan (uji F) adalah uji statistic yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh sebuah variabel independen secara bersama- sama dalam mempengaruhi variabel dependen. Tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0,05 (5%). Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah setiap variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi kurang dari 5%, maka kita bisa yakin (95%) bahwa variabel bebas tersebut memang berpengaruh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT. Hidayat Anugrah Pratama yang mewakili setiap unit usaha yang dijadikan sampel penelitian di Kabupaten Gowa. Sebanyak 180 kuesioner telah didistribusikan ke berbagai unit bisnis PT. Hidayat Anugrah Pratama. Dari jumlah tersebut, 137 kuesioner berhasil dikumpulkan, sehingga kuesioner yang dapat dianalisis berjumlah 137, atau 76,12% dari total yang disebarkan.

a. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi Responden	Presentasen
30 – 39	44	32,11%
40 – 49	53	38,69%
50 >	40	29,20%
Total responden	137	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2024

Berdasarkan Tabel 6, dari 137 responden, sebanyak 44 responden (32,11%) berusia antara 30-39 tahun, 53 responden (38,69%) berusia 40-49 tahun, dan 40 responden (29,20%) berusia 50 tahun ke atas. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 40-49 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman yang signifikan serta integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas profesional mereka.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Presentase
Pria	72	52,56%
Wanita	65	47,44%
Total Responden	137	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, dari 137 responden berdasarkan jenis kelamin, Penelitian ini di dominasi oleh responden pria hal ini dikarenakan pekerjaan utama mereka lebih dominan di bidang kontruksi sesuai dengan sampel atau populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah rata-rata ditempati oleh Pria sebanyak 72 orang atau (52,56%).

c. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Presentase
SD Sederajat	3	2,19%
SMP	15	10,95%
SMA sederajat	85	62,05%
S1	34	24,81%
Total Responden	137	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2024.

Berdasarkan tabel 8 di atas, dari 137 responden berdasarkan pendidikan terakhir, penelitian ini di dominasi oleh SMA sebanyak 85 orang atau (62,05%) yang sebagian besar menempati jabatan pada divisi pembangunan, divisi perdagangan, divisi jasa, divisi perindustrian, pengangkutan darat, perbengkelan, percetakan, dan pertanian, sedangkan untuk S1 menempati jabatan Direktur Keuangan, Direktur Operasional, Direktur Pemasaran, Direktur SDM beserta divisi keuangan, divisi operasional, divisi pemasaran dan desvisi Sumber Daya Manusia.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Frekuensi Responden	Presentase
02 tahun – 03 tahun	33	24,09 %
04 tahun – 05 tahun	46	33,58 %
06 tahun – 07 tahun	27	19,71 %
08 tahun – 09 tahun	21	15,33 %
10 tahun – 11 tahun	10	7,29%
Total Responden	137	100%

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2024

Berdasarkan Tabel 9, dari 137 responden yang ditinjau berdasarkan lama

masa kerja, penelitian ini didominasi oleh responden yang telah bekerja selama 4 hingga 5 tahun, yaitu sebanyak 46 orang (33,58%). Sementara itu, karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun berjumlah 10 orang (7,29%). Responden tersebut merupakan karyawan dari unit bisnis PT. Hidayat Anugrah Pratama yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Deskripsi Tanggapan Responden Atas Variabel Penelitian

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah tabel rekapitulasi skor jawaban responden terhadap masing-masing indikator:

a. Tanggapan responden atas variabel Keadilan Kompensasi (X1)

Variabel keadilan kompensasi (X1) terdiri dari 7 item pernyataan dengan skala likert sebagai skala pengukuran variabel, dimana jawaban akan diberi skor 1 – 5 yang berarti bahwa semakin tinggi skor yang diberikan menunjukkan bahwa semakin sangat setuju responden dengan item pernyataan. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan:

Tabel 10 Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Keadilan Kompensasi (X1)

Keadilan Kompensasi (X ₁)	Keterangan						
	Urutan	5	4	3	2	1	Total
X _{1.1}	F	31	99	6	1	0	137
	%	22,63	72,27	4,38	0,72	0	100
X _{1.2}	F	45	87	5	0	0	137
	%	32,85	63,51	3,64	0	0	100
X _{1.3}	F	59	71	6	1	0	137
	%	43,07	51,83	4,38	0,72	0	100
X _{1.4}	F	64	70	3	0	0	137
	%	46,72	51,10	2,18	0	0	100
	F	56	76	5	0	0	137
	%	40,88	55,48	3,64	0	0	100
X _{1.5}	F	56	76	5	0	0	137
	%	40,88	55,48	3,64	0	0	100
X _{1.6}	F	33	89	10	5	0	137
	%	24,09	64,97	7,30	3,64	0	100
X _{1.7}	F	40	90	6	0	1	137
	%	29,20	65,70	4,38	0	0,72	100
Akumulasi Jawaban responden	F	328	582	41	7	1	959
	%	34,21	60,69	4,28	0,72	0,10	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas, data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variable keadilan kompensasi (X1) sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu sebanyak 60,69%. Dimana untuk X1.1 sebanyak 72,27%, X1.2 sebanyak 63,51%, X1.3 sebanyak 51,83%, X1.4 sebanyak 51,10%, X1.5 sebanyak 55,48, X1.6 sebanyak 64,97%, dan untuk X1.7 sebanyak 65,70%.

b. Tanggapan responden atas variabel kepuasan kompensasi (X2).

Variabel kepuasan kompensasi (X2) terdiri dari 3 item pernyataan dengan skala likert sebagai skala pengukuran variabel, dimana jawaban akan diberi skor 1-5 yang berarti bahwa semakin tinggi skor yang diberikan menunjukkan bahwa semakin sangat setuju responden dengan item pernyataan. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan:

Tabel 11 Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk kepuasan kompensasi (X2).

Kepuasan Kompensasi (X ₂)	Keterangan						
	Uraian	5	4	3	2	1	Total
X ₂ . 1	F	19	49	28	27	14	137
	%	13,87	35,77	20,44	19,71	10,21	100
X ₂ . 2	F	10	66	39	22	0	137
	%	7,29	48,18	28,47	16,06	0	100
X ₂ . 3	F	18	91	23	5	0	137
	%	13,14	66,43	16,79	3,64	0	100
Akumulasi Jawaban responden	F	47	206	90	54	14	411
	%	11,43	50,13	21,90	13,14	3,40	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2024

Berdasarkan tabel 11 di atas, data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variable Kepuasan Kompensasi (X2) sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu sebanyak 50,13%. Dimana untuk X2.1 sebanyak 35,77%, X2.2 sebanyak 48,18% dan untuk X2.3 sebanyak 66,43%.

c. Tanggapan responden atas variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 10 item pernyataan dengan skala likert sebagai skala pengukuran variabel, dimana jawaban akan diberi skor 1-5 yang berarti bahwa semakin tinggi skor yang diberikan menunjukkan bahwa semakin sangat setuju responden dengan item pernyataan yang dibagikan.

Tabel 12 Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan(Y).

Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan						
	Uraian	5	4	3	2	1	Total
Y.1	F	43	85	8	1	0	137
	%	31,39	62,05	5,84	0,72	0	100
Y.2	F	72	54	10	1	0	137
	%	52,56	39,42	7,30	0,72	0	100

Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan						
	Uraian	5	4	3	2	1	Total
Y.3	F	73	57	6	1	0	137
	%	53,29	41,61	4,38	0,72	0	100
Y.4	F	73	64	0	0	0	137
	%	53,29	46,71	0	0	0	100
Y.5	F	30	100	7	0	0	137
	%	21,90	73	5,10	0	0	100
Y.6	F	73	63	0	1	0	137
	%	53,29	45,99	0	0,72	0	100
Y.7	F	63	69	4	0	1	137
	%	45,99	50,37	2,92	0	0,72	100
Y.8	F	45	91	1	0	0	137
	%	32,85	66,43	0,72	0	0	100
Y.9	F	37	99	0	1	0	137
	%	27,01	72,27	0	0,72	0	100
Y.10	F	30	82	21	4	0	137
	%	21,90	59,86	15,33	2,91	0	100
Akumulasi Jawaban responden	F	539	764	57	9	1	1.370
	%	39,35	55,77	4,16	0,65	0,07	100

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2024

Berdasarkan tabel 12 di atas, data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variable kinerja karyawan (Y) sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu sebanyak 55,77%. Dimana untuk Y.1 sebanyak 62,05%, Y.2 sebanyak 39,42%, Y.3 sebanyak 41,61%, Y.4 sebanyak 46,71%, Y.5 sebanyak 73%, Y.6 sebanyak 45,99%, Y.7 sebanyak 50,37%, Y.8 sebanyak 66,43%, Y.9 sebanyak 72,27% dan untuk Y.10 sebanyak 59,86%.

3. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas Data

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Statistical program for society science (SPSS) for windows* yang dilakukan dengan perhitungan korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila koefisien korelasi $\geq 0,30$ dan tidak valid apabila nilai koefisien korelasi $< 0,30$. Berikut adalah hasil pengujian validitas terhadap instrument pernyataan Keadilan Kompensasi (X1), Kepuasan Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y):

1) Variabel Keadilan Kompensasi (X1)

Variabel Keadilan Kompensasi (X1) terdiri dari 7 pernyataan yang dikelompokkan menjadi 4 indikator. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel ini valid.

Tabel 13 Uji Validitas Keadilan Kompensasi (X1).

No. Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
X _{1.1}	0,563	0,30	Valid
X _{1.2}	0,579	0,30	Valid
X _{1.3}	0,582	0,30	Valid
X _{1.4}	0,702	0,30	Valid
X _{1.5}	0,608	0,30	Valid
X _{1.6}	0,702	0,30	Valid
X _{1.7}	0,581	0,30	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 13 di atas, uji validitas menunjukkan bahwa X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{1.6} dan X_{1.7} mempunyai nilai r hitung di atas 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan merupakan instrument yang valid untuk mengukur variabel keadilan kompensasi (X1).

2) Variabel kepuasan kompensasi (X2)

Variabel kepuasan kompensasi (X2) terdiri atas 3 pernyataan dari 3 indikator, berikut adalah hasil uji validitas atas variabel kepuasan kompensasi (X2) :

Tabel 14
Uji Validitas kepuasan kompensasi (X2).

No. Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
X _{2.1}	0,921	0,30	Valid
X _{2.2}	0,842	0,30	Valid
X _{2.3}	0,730	0,30	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 14 di atas, uji validitas menunjukkan bahwa X_{2.1}, X_{2.2}, dan X_{2.3} mempunyai nilai r hitung di atas 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan merupakan instrument yang valid untuk mengukur variabel kepuasan kompensasi (X2).

3) Variabel kinerja karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri atas 10 pernyataan dari 4 indikator, berikut adalah hasil uji validitas atas variable kinerja karyawan (Y) :

Tabel 15 Uji Validitas kinerja karyawan (Y).

No. Item Pernyataan	Koofisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
Y1	0,461	0,30	Valid
Y2	0,554	0,30	Valid
Y3	0,558	0,30	Valid
Y4	0,720	0,30	Valid
Y5	0,494	0,30	Valid
Y6	0,621	0,30	Valid
Y7	0,554	0,30	Valid
Y8	0,624	0,30	Valid
Y9	0,601	0,30	Valid
Y10	0,573	0,30	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 15 di atas, uji validitas menunjukkan bahwa Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9 dan Y.10 mempunyai nilai rhitung diatas 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan merupakan instrument yang valid untuk mengukur variable kinerja karyawan (Y).

b. Uji Realibilitas Data

Untuk mengukur keandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, kami melakukan uji reliabilitas. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koofisien Reliabilitas (α)	Nilai Batas Alpha (α)	Keputusan
----------	-------------------------------------	--------------------------------	-----------

Keadilan kompensasi (X ₁)	0,729	0,60	Reliabel
Keadilan kompensasi (X ₂)	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,777	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 16 di atas, menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai Cronbach's Alpha (α) pada variable independen dan variable dependen dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variable independen dan variable dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner menunjukkan keandalan untuk mengukur variable- variabel dalam model penelitian.

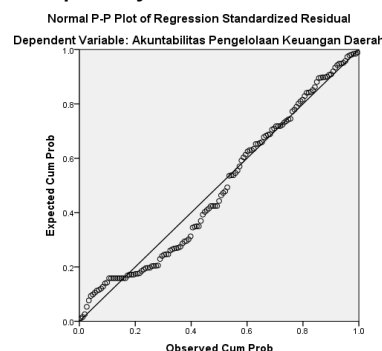
4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Asumsi Normalitas Data

Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah Probability Plot (P-Plot). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

- 1) Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebardisekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak membentuk pola yang jelas, maka data tersebut dikatakan tidak normal.

Gambar 2 Output Uji Normalitas Probability Plot



Berdasarkan Gambar 2, data yang kita miliki menyebar mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data kita berdistribusi normal. Karena itu, kita bisa melanjutkan analisis regresi untuk melihat pengaruh variabel independen (keadilan kompensasi X₁ dan X₂) terhadap variabel dependen (tingkat kepuasan karyawan Y).

b. Asumsi Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, Glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variable independen dengan persamaan regresi.

ika nilai signifikansi lebih dari 0,05, kita simpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka ada masalah heteroskedastisitas.

Tabel 17 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.983	1.834		.536	.593
Keadilan Kompensasi (X ₁)	.056	.058	.083	.959	.339
Kepuasan kompensasi (X ₂)	.000	.062	.000	-.002	.999

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS 23.0 for Windows

Berdasarkan tabel 17 di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel keadilan kompensasi (X₁) sebesar 0,339 > dari 0,05 yang artinya bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel keadilan kompensasi (X₁). Dan nilai signifikansi variabel kepuasan kompensasi (X₂) sebesar 0,999 > 0,05 yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel kinerja keadilan kompensasi (X₁) dan kepuasan kompensasi (X₂). Dengan demikian pengujian regresi dapat dilanjutkan.

c. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas begitu pula sebaliknya dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi multikolinearitas begitu pula sebaliknya. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel 18 Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.700	3.451		9.477	.000		
Keadilan Kompensasi (X ₁)	.274	.109	.209	2.508	.013	.997	1.003
Kepuasan Kompensasi (X ₂)	.233	.117	.165	1.988	.049	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS 23 For Windows.

Berdasarkan tabel 18 di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variable Keadilan Kompensasi (X₁) dan kepuasan kompensasi (X₂) yakni 0,997 > 0,10. Sementara itu nilai VIF sebesar 1,003 < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variable bebas. Dengan

demikian pengujian regresi dapat dilanjutkan.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda, adapun bentuknya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Keadilan Kompensasi

X2 = Kepuasan Kompensasi

β_1 = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan) dari X1

β_2 = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan) dari

e = Kesalahan Residual (error)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, kami melakukan analisis regresi linear berganda. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19 Output Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	32.700	3.451	
Keadilan Kompensasi (X ₁)	.274	.109	.209
Kepuasan Kompensasi (X ₂)	.233	.117	.165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS 23 For Windows.

Berdasarkan tabel 19 di atas, hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 32,700 + 0,274X_1 + 0,233X_2 + e$$

- a. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan dan kepuasan kompensasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Artinya, kedua variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 32,700 menunjukkan tingkat kinerja dasar karyawan ketika nilai keadilan dan kepuasan kompensasi sama dengan nol.

6. Hasil Uji Analisis Determinasi

a. Uji koefisien determinasi simultan (R^2)

Koefisien determinasi (R-squared) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel keadilan kompensasi (X1) dan kepuasan kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Angka ini menunjukkan seberapa baik model kita dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel 20 Uji koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 ^a	.074	.061	3.167

a. Predictors: (Constant), kepuasan kompensasi (X2), keadilan kompensasi (X1)

Sumber : Output SPSS 23.0 For Windows.

Berdasarkan Tabel 20, hanya 7,4% dari perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh keadilan dan kepuasan kompensasi. Sisanya, yaitu 92,6%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak kita teliti.

b. Uji koefisien determinasi secara parsial (r^2)

Koefisien determinasi secara parsial (r^2) menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk membandingkan variabel mana diantara keadilan kompensasi (X1) dan kepuasan kompensasi (X2) yang memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y), maka perlu dihitung terlebih dahulu koefisien korelasi parsial dari tiap variabel independen dan kemudian mengkuadratkannya dalam presentase untuk mengetahui koefisien determinasi parsialnya (r^2). Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi (r^2):

Tabel 21 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Variabel Independen	Koefisien Korelasi Parsial (r)	Koefisien Determinasi Parsial (r^2)
Keadilan kompensasi (X ₁)	0,217	21,7 %
Kepuasan kompensasi (X ₂)	0,176	17,6 %

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2024

Berdasarkan tabel 21 di atas, perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2), dapat diketahui bahwa koefisien determinasi variabel keadilan kompensasi (X1) sebesar 21,7% lebih besar dari koefisien determinasi variabel kepuasan kompensasi (X2) sebesar 17,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi (X1) lebih besar kontribusinya dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Keadilan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas mereka terhadap

organisasi.

Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga mempengaruhi aspek psikologis karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Rasa keadilan ini juga dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan, yang berdampak positif pada kinerja jangka panjang. Sebaliknya, ketidakadilan dalam kompensasi dapat menimbulkan perasaan frustrasi, marah, bahkan burnout, yang pada akhirnya mengurangi keterlibatan dan produktivitas karyawan. Dalam praktiknya, penting bagi perusahaan untuk secara rutin mengevaluasi struktur kompensasi mereka guna memastikan bahwa keadilan tetap terjaga. Selain itu, transparansi dalam komunikasi mengenai kebijakan kompensasi sangat diperlukan agar karyawan memahami dasar-dasar pengambilan keputusan yang ada. Dengan menciptakan lingkungan yang adil dalam hal kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan pada akhirnya, kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian kami sejalan dengan penelitian Nugraha dkk. (2024) yang menemukan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil kami berbeda dengan penelitian Farla dkk. (2019) yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis data menunjukkan bahwa dimensi tingkat gaji dan metode pemberian kompensasi memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan dimensi ketepatan pemberian gaji. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi secara langsung mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Keadilan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kompensasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik keadilan maupun kepuasan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima adil dan memuaskan, mereka akan bekerja lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik keadilan maupun kepuasan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hidayat Anugrah Pratama. Artinya, semakin adil dan puas karyawan terhadap gaji serta tunjangan yang mereka terima, semakin baik pula kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. (2021). Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JCOMENT (Journal of Community Empowerment)*, 2(2), 39–45. <https://doi.org/10.55314/jcoment.v2i2.242>
- Andres Rodriguez-Clare, & Jonathan Dingel. (2021). the Effect of Compensation, Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Hospital Employee in United States. *Medalion Jurnal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2(1), 33–47. <https://doi.org/10.59733/medalion.v2i1.23>
- Kurniawan, T., & Mranani, N. A. (2024). The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance. *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 5(2), 86–101.
- Lubis, N. A., & Afandi, A. (2024). The influence of organizational communication and work compensation on employee job satisfaction based on an islamic perspective (case study of pt indomarco prismatama veteran ii field branch). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 984–994.
- Natsir, R., Ramli, M., & Putra, A. H. P. K. (2024). The Effect of Leadership Style Compensation and Competence on Optimizing Organizational Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(2), 134–145. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.510>
- Nugraha, H., Hamid, R. S., & Qamaruddin, M. Y. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Performance. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 5(1), 105–114. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3229>
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108–122. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>
- Rasheed, M. I., Jamad, W. N., Pitaf, A. H., & Iqbal, S. M. J. (2020). Perceived Compensation Fairness, Job Design, and Employee Motivation: The Mediating Role of Working Environment. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(2), 229–246. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020142.05>
- Reddy, V. S. (2020). Impact of compensation on employee performance. *International Journal of Business and Social Science*, 25(9), 17–22. <https://doi.org/10.9790/0837-2509011722>
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh turnover intention dan kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.133>
- Septyarini, E., Purnamarini, T. R., & Zulfika, Y. (2024). The Influence Of Transformational Leadership Style, Compensation, And Working Environment Employee Loyalty At Pt Pradipta Bhumi Construction. *EKOMBIS REVIEW*:

- Tri Kurniawan, Supartini, & Novelia Asita Mranani. (2024). The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance. *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 5(2), 86–101. <https://doi.org/10.55173/jeams.v5i2.59>
- Watto, W. A., Fahlevi, M., Mehmood, S., Asdullah, M. A., & Juhandi, N. (2023). Executive compensation: A justified reward or a mis-fortune, an empirical analysis of banks in Pakistan. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 100092. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100092>
- Akbar, M. F. (2021). Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JCOMENT (Journal of Community Empowerment)*, 2(2), 39–45. <https://doi.org/10.55314/jcoment.v2i2.242>
- Andres Rodriguez-Clare, & Jonathan Dingel. (2021). the Effect of Compensation, Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Hospital Employee in United States. *Medalion Jurnal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2(1), 33–47. <https://doi.org/10.59733/medalion.v2i1.23>
- Kurniawan, T., & Mranani, N. A. (2024). The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance. *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 5(2), 86–101.
- Lubis, N. A., & Afandi, A. (2024). The influence of organizational communication and work compensation on employee job satisfaction based on an islamic perspective (case study of pt indomarco prismatama veteran ii field branch). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 984–994.
- Natsir, R., Ramli, M., & Putra, A. H. P. K. (2024). The Effect of Leadership Style Compensation and Competence on Optimizing Organizational Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(2), 134–145. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.510>
- Nugraha, H., Hamid, R, S., & Qamaruddin, M, Y. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Performance. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 5(1), 105–114. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3229>
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108–122. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>
- Rasheed, M. I., Jamad, W. N., Pitaf, A. H., & Iqbal, S. M. J. (2020). Perceived Compensation Fairness, Job Design, and Employee Motivation: The Mediating Role of Working Environment. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(2), 229–246. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020142.05>
- Reddy, V. S. (2020). Impact of compensation on employee performance.

International Journal of Business and Social Science, 25(9), 17–22.
<https://doi.org/10.9790/0837-2509011722>

- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh turnover intention dan kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45–54.
<https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.133>
- Septyarini, E., Purnamarini, T. R., & Zulfika, Y. (2024). The Influence Of Transformational Leadership Style, Compensation, And Working Environment Employee Loyalty At Pt Pradipta Bhumi Construction. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 1607–1616.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5259>
- Tri Kurniawan, Supartini, & Novelia Asita Mranani. (2024). The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance. *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 5(2), 86–101.
<https://doi.org/10.55173/jeams.v5i2.59>
- Watto, W. A., Fahlevi, M., Mehmood, S., Asdullah, M. A., & Juhandi, N. (2023). Executive compensation: A justified reward or a mis-fortune, an empirical analysis of banks in Pakistan. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(3), 100092. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100092>