



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 6439-6447

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Global Baswara

¹Fitri Murtianah,²Iwan Asmadi

^{1,2} Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

fitri.tia01@gmail.com, iwan.iad@bsi.ac.id

Abstrak

Kompensasi dan Evaluasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu yang sifatnya finansial dan non finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Evaluasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Global Baswara, Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan sampel sebanyak 30 responden karyawan melalui Teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS.25 for windows. Hasil penelitian ini adalah (1) Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai T-hitung sebesar $-2,943 > T\text{-tabel } 1,703$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan. (2) Evaluasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji T nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-hitung sebesar $10,312 > T\text{-tabel } 1,703$, sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi berpengaruh signifikan. (3) Kompensasi dan Evaluasi secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $108,197 > F\text{-tabel } 3,35$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Evaluasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Berdasarkan uji Koefisien Determinasi didapatkan sebesar 88.9% yang artinya Kompensasi (X1) dan evaluasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Kompensasi, Evaluasi, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Kompensasi dipahami sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja atas keterlibatannya dalam menjalankan aktivitas perusahaan, yang mencakup imbalan bersifat materi maupun nonmateri, serta diterima melalui mekanisme langsung ataupun tidak langsung. (Sadewa et al., 2025). Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu yang sifatnya finansial dan non finansial (Rohman & Asmadi, 2025)

Evaluasi kinerja karyawan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk menilai capaian hasil kerja individu dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas sebuah institusi secara signifikan bergantung pada kompetensi para profesional yang berpartisipasi dalam operasionalnya. Karyawan yang memiliki kualitas baik adalah mereka yang mampu memenuhi target kerja serta memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan organisasi. (Saputra & Rahmat, 2024).

Kinerja didefinisikan sebagai keadaan kesiapan individu untuk mengemban dan menuntaskan tanggung jawab pekerjaan (Gopur, 2023) sebagaimana yang telah distandardisasi, dengan menghasilkan keluaran yang antisipatif, yang dapat dikonfirmasi secara empiris dan dikuantifikasi menggunakan kriteria yang spesifik. (Gufran et al., 2022). Pengukuran kinerja dalam sebuah organisasi menjadi hal yang sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Prameswari 2026). Kinerja perusahaan diperhatikan dari sudut pandang bukan hanya keuangan, tetapi juga melibatkan kepuasan konsumen, kualitas barang atau jasa, inovasi, dan efisiensi operasional. (Mesa 2025)

2. Metode Penelitian

penelitian ini dirancang untuk mengevaluasi pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pengaruh Evaluasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta pengaruh gabungan dari Kompensasi (X1) dan Evaluasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan. penelitian kuantitatif adalah suatu proses penyelidikan yang terstruktur, fokus pada pengukuran variabel dan analisis data berbentuk angka, dengan maksud untuk menemukan keterkaitan antar variabel. serta melakukan generalisasi temuan populasi yang lebih luas, Dengan menerapkan metode statistik untuk memastikan objektivitas dan reliabilitas hasil penelitian. (Waruwu et al., 2025)

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas menilai kemampuan alat untuk melakukan kegunaannya. Sebuah instrumen pengukuran dianggap valid apabila mampu menilai objek yang dimaksud dengan tepat dan sesuai. Dalam pengujian validitas, setiap butir pernyataan atau pertanyaan dianalisis dengan menghubungkannya pada total skor dari seluruh butir yang mewakili variabel yang sama. Langkah untuk mengevaluasi kemampuan sebuah instrumen mengukur konsep dengan mempertimbangkan landasan teoritis serta keselarasan internal di antara butir-butir pertanyaan (Dianova & Anwar, 2024)

Hasil dari nilai Kriteria nilai r-tabel ditetapkan pada tingkat signifikansi 5%. Suatu item dianggap memenuhi ambang batas validitas jika koefisien korelasi yang dihitung (r-hitung) melampaui nilai r-tabel. Sebaliknya, item yang memiliki r-hitung di bawah nilai r-tabel akan dikategorikan sebagai tidak valid.

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan/Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,735	0,306	VALID
	X1.2	0,834	0,306	VALID
	X1.3	0,670	0,306	VALID
	X1.4	0,800	0,306	VALID
	X1.5	0,828	0,306	VALID
	X1.6	0,666	0,306	VALID
	X1.7	0,883	0,306	VALID
	X1.8	0,891	0,306	VALID
	X1.9	0,561	0,306	VALID
	X1.10	0,497	0,306	VALID
Evaluasi (X2)	X2.1	0,572	0,306	VALID
	X2.2	0,425	0,306	VALID
	X2.3	0,627	0,306	VALID
	X2.4	0,719	0,306	VALID
	X2.5	0,659	0,306	VALID
	X2.6	0,538	0,306	VALID
	X2.7	0,587	0,306	VALID
	X2.8	0,373	0,306	VALID
	X2.9	0,702	0,306	VALID
	X2.10	0,776	0,306	VALID
	X2.11	0,727	0,306	VALID
	X2.12	0,609	0,306	VALID
X2.13	0,711	0,306	VALID	
X2.14	0,832	0,306	VALID	
X2.15	0,613	0,306	VALID	
X2.16	0,730	0,306	VALID	
X2.17	0,720	0,306	VALID	
X2.18	0,767	0,306	VALID	
X2.19	0,793	0,306	VALID	
X2.20	0,672	0,306	VALID	
X2.21	0,769	0,306	VALID	
X2.22	0,659	0,306	VALID	

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,813	0,306	VALID
	Y2	0,708	0,306	VALID
	Y3	0,854	0,306	VALID
	Y4	0,874	0,306	VALID
	Y5	0,649	0,306	VALID
	Y6	0,770	0,306	VALID
	Y7	0,789	0,306	VALID
	Y8	0,642	0,306	VALID
	Y9	0,620	0,306	VALID
	Y10	0,879	0,306	VALID
	Y11	0,731	0,306	VALID

Sumber : (Diolah Peneliti 2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai r hitung > r tabel (0,306), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengambilan data penelitian ini.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Validasi dilaksanakan guna mengevaluasi kapasitas kuesioner dalam menjaga ketertarikan internalnya sebagai aransemen kuantifikasi terhadap predikat spesifik. Sebuah predikat dapat dikategorikan reliabel apabila hasil estimasi Cronbach's Alpha melampaui angka 0,60, Sebaliknya, estimasi Cronbach's Alpha yang berada di bawah 0,60 menyiratkan bahwa item-item dalam aransemen tersebut belum mencapai kualifikasi reliabilitas yang disyaratkan (Reviyaldi & Rizka Akbar, 2023)

Tabel. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	10	0,907	Reliabel
Evaluasi (X2)	22	0,937	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	11	0,927	Reliabel

Sumber : (Diolah Peneliti 2025)

Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu 0,907 (Kompensasi), 0,937 (Evaluasi), dan 0,927 (Kinerja Karyawan). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini bersifat reliabel, konsisten, dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas diterapkan untuk memeriksa apakah data dari kedua kelompok memenuhi asumsi distribusi normal. uji normalitas data dijelaskan sebagai berikut: (Solang et al., 2025)

H0 : data berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05

H1 : data tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi < 0,05

Tabel. 3 Uji Normalitas

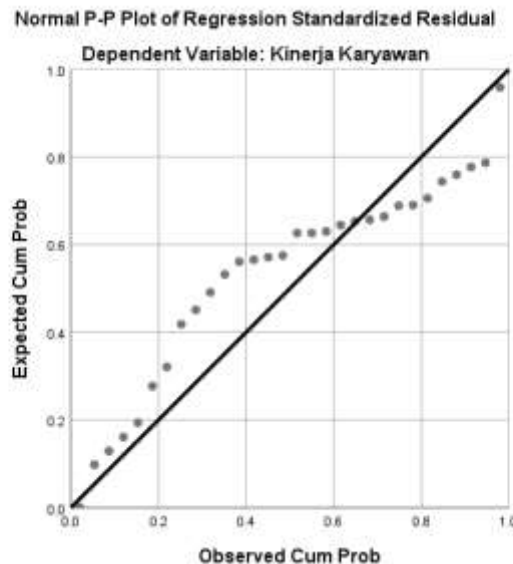
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	.092	30	.200 [*]	.976	30	.703
Evaluasi	.110	30	.200 [*]	.987	30	.970
Kinerja Karyawan	.158	30	.055	.959	30	.285

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-wilk didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,703 untuk variabel X1, 0,970 untuk variabel X2, dan 0,285 untuk variabel Y. Mengingat seluruh nilai signifikansi yang diperoleh berada di atas ambang batas 0,05, disimpulkan bahwa residual pada ketiga variabel tersebut terdistribusi secara normal.



Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

Analisis dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersusun sejajar dengan garis diagonal dari kiri bawah menuju kanan atas, yang mengindikasikan bahwa residual mendekati distribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Penelitian ini dirancang untuk mengidentifikasi keberadaan kolinearitas, yang merujuk pada korelasi substansial di antara variabel-variabel independen dalam sebuah konstruksi model regresi. Apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF berada di bawah ambang batas 10, model dapat dianggap bebas dari indikasi multikolinearitas. Sebaliknya, ketidakpenuhan kriteria tersebut mengindikasikan adanya kemungkinan timbulnya multikolinearitas dalam model (Gusti Varizal & Putra Ahmad Hasibuan, 2025)

Tabel. 4 Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.296	3.377
	Evaluasi	.296	3.377

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

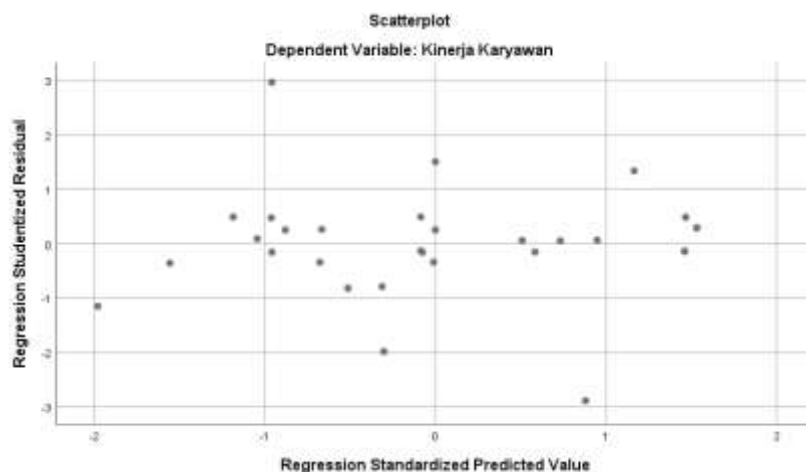
Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

diperoleh bahwa variabel Kompensasi dan Evaluasi tercatat dengan Tolerance 0,296 serta VIF sebesar 3,377. Angka-angka tersebut mengindikasikan bahwa hubungan linear antarvariabel independen dalam model regresi ini tergolong rendah, sehingga risiko multikolinearitas tidak ditemukan.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini berfungsi untuk menilai apakah varians residual dalam model regresi terdistribusi secara homogen. di seluruh pengamatan atau justru menunjukkan variasi antardata yang berbeda. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode scatterplot (Tinggi et al., 2025)

Tabel. 5 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

Dari hasil pengujian *scatter plot* antara *residual studentized* dan nilai prediksi terstandarisasi, Sebaran titik residual yang acak dan tidak berpolakan konsisten mengindikasikan ketiadaan heteroskedastisitas untuk model regresi yang digunakan.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear sederhana diterapkan untuk menilai sejauh mana variabel independen (X) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Persamaan matematis yang menjadi kerangka dasar. Pendekatan ini memungkinkan analisis hubungan yang lebih komprehensif antara faktor-faktor prediktor dan hasil yang diamati (Zulfa Nada & Bagus Fajriya Hakim, 2024)

Tabel. 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.007	3.416		-.587	.562
	Kompensasi	-.343	.116	-.347	-2.943	.007
	Evaluasi	.670	.065	1.215	10.312	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

Analisis ini memfasilitasi penurunan sebuah representasi matematis dalam bentuk persamaan regresi linear berganda, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

$$Y = -2,007 + -0,343X_1 + 0,670 + 3,416$$

1. Konstanta (a) = -2,007

Nilai konstanta sebesar -2,007 menunjukkan bahwa pengaruh gabungan variabel kompensasi dan evaluasi terhadap kinerja karyawan bersifat negatif.

2. Koefisien (X1) = -0,343

Koefisien regresi yang teramati untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar -0,343 mengemukakan adanya korelasi negatif dengan performa karyawan. Hal ini bermakna bahwa setiap kenaikan tunggal dalam remunerasi diasosiasikan dengan penurunan performa karyawan sebesar 0,343 satuan.

3. Koefisien X2 = 0,670

Koefisien regresi sebesar 0,670, yang mengindikasikan polaritas pengaruh yang positif, menyiratkan bahwa setiap penambahan satu unit pada variabel Evaluasi diproyeksikan akan menghasilkan peningkatan performa karyawan sebesar 0,670 unit.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Hasil Uji T

Uji ini diterapkan pada tingkat signifikansi 0,05, dengan perhitungan derajat kebebasan yang sesuai kebebasan (df) berdasarkan rumus $df = n - k - 1$, sehingga $df = 30 - 2 - 1 = 27$. Karena pengujian t dilakukan secara searah, nilai t-tabel yang dijadikan acuan adalah t pada taraf signifikansi 0,05. Ditemukan bahwa nilai T-tabel 1,703.

Tabel.7 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.007	3.416		-.587	.562
	Kompensasi	-.343	.116	-.347	-2.943	.007
	Evaluasi	.670	.065	1.215	10.312	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

1. Pengujian H1 : Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sementara nilai t-hitung sebesar -2,943 tercatat lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar

1,703. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) dinyatakan ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima.

2. Pengujian H2 : Pengaruh Evaluasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sementara nilai t-hitung tercatat sebesar 10,312 dan melampaui nilai t-tabel sebesar 1,703. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Evaluasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima.

3.4.2 Hasil Uji F

Uji F diterapkan untuk menilai apakah sekelompok variabel independen secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen pada periode yang sama. Setelah didapatkan perbandingan antara nilai Fhitung dan Ftabel, peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai signifikansinya adalah 0,05. Penentuan nilai Ftabel dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat signifikansi (α) serta derajat kebebasan pembilang ($df1 = k$) dan penyebut ($df2 = n - k - 1$), yang diperoleh dari tabel distribusi F.

Tabel.8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.743	2	298.371	108.197	.000 ^b
	Residual	74.457	27	2.758		
	Total	671.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Evaluasi, Kompensasi

Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 108,197 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Adapun nilai F-tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df1 = 2$ dan $df2 = 27$ adalah sebesar 3,35. Karena nilai F-hitung jauh melampaui nilai F-tabel dan nilai signifikansi berada di bawah batas yang ditetapkan, maka hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Instrumen ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, dengan besaran kontribusinya ditunjukkan melalui nilai R Square.

Tabel.9 Uji koefisien Determinasi Parsial Kompensasi (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.433	3.624

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

1. Koefisien determinasi parsial variabel Kompensasi (X1)

Dampak dari variabel Kompensasi pada performa karyawan terindikasi melalui nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,452. Ini menyiratkan bahwa secara parsial, variabel Kompensasi memberikan kontribusi signifikan sebesar 45,2% terhadap fluktuasi dalam performa karyawan.

Tabel.10 Uji Koefisien Determinasi Parsial Evaluasi (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.848	1.874

a. Predictors: (Constant), Evaluasi

Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

2. Koefisien determinasi parsial variabel Evaluasi (X2)

Pengaruh variabel Evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,853 Hal ini mengindikasikan bahwa, secara terpisah, Evaluasi memberikan kontribusi sekitar 85,3% terhadap variasi kinerja karyawan.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel.11 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.881	1.661

a. Predictors: (Constant), Evaluasi, Kompensasi

Sumber: (Diolah Peneliti 2025)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebesar 88,9% variasi Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Kompensasi (X1) dan Evaluasi (X2), sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian..

3.6 Pembahasan Hasil Penelitian

3.6.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis penelitian mengindikasikan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Duta Global Baswara. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 25, diperoleh koefisien regresi Kompensasi sebesar $-0,343$, yang berarti setiap kenaikan satu unit pada Kompensasi akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,343 unit.

3.6.2 Pengaruh Evaluasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Temuan penelitian di PT. Duta Global Baswara mengindikasikan bahwa variabel Evaluasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 25 for Windows menghasilkan koefisien regresi untuk variabel Evaluasi sebesar 0,670. Selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel Evaluasi memberikan kontribusi sebesar 85,3% terhadap variasi kinerja karyawan, yang mengindikasikan adanya hubungan yang searah dan proporsional.

3.6.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Evaluasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Evaluasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis menggunakan uji F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 108,197, yang secara substansial melampaui nilai F-tabel sebesar 3,35, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Evaluasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi dan Evaluasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan dan sistem evaluasi kinerja yang dijalankan secara efektif meskipun secara parsial kompensasi menunjukkan pengaruh negatif dan evaluasi menunjukkan pengaruh positif, namun demikian, Bahkan ketika dilihat secara bersamaan, kedua variabel ini tetap menunjukkan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Referensi

1. Dianova, F. R., & Anwar, N. (2024). Analisis Butir Uji Validitas, Reliabilitas, Tingkat Kesukaran, dan Daya Pembeda Soal Sumatif Bahasa Arab SD Islam. *Jurnal Bahasa Daerah Indonesia*, 1(3), 13. <https://doi.org/10.47134/jbdi.v1i3.2863>
2. Gufran, A., Subroto Politeknik Ilmu Pemasaryakatan, M., & Kerja, M. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KINERJA PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN Abstrak Kata kunci: Corresponding Author. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh>
3. Gusti Varizal, A., & Putra Ahmad Hasibuan, R. (2025). Pengaruh PDRB dan Inflasi Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Kota Bengkulu Tahun 2015-2023 Corresponding Author. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 10(02). <https://doi.org/10.37366/jespb.v10i02.2565>
4. Gopur, I. A. (2023). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi*. Yogyakarta: deepublish. Mesa, P., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan PT Primajaya Pantes Garment, 4(3), 4596–4605.
5. Prameswari, C., & Asmadi, I. (2026). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megatronix Mitraniaga, 6(1), 299–310.
6. Mesa, P., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan PT Primajaya Pantes Garment, 4(3), 4596–4605.
7. Prameswari, C., & Asmadi, I. (2026). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megatronix Mitraniaga, 6(1), 299–310.
8. Rohman, M. S., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Modular Kuliner Indonesia, 4(3), 3588–3596.
9. Reviyaldi, C., & Rizka Akbar, I. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUBURMITRA GRAFISTAMA JAKARTA SELATAN. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3).
10. Sadewa, H. A., Arza, Z., Kohar, A., Silvana, D. V., Ekonomi, F., Bisnis, D., Ganesha, S., Kunci, K., Kompensasi, ., Kerja, D., & Karyawan, K. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi*, 2(3), 469–479. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i3.604>
11. Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan | KEYWORDS. In *Journal of Current Research in Management* (Vol. 1, Number 1).
12. Solang, R., Sumual, H., Kein, K., & Pajung, M. (2025). Pengaruh Model Explicit Instruction terhadap Hasil Belajar Simulasi dan Komunikasi Digital Siswa Kelas X TKJ SMK Negeri Motongkad. In *JOURNAL OF EDUCATION METHOD AND TECHNOLOGY* (Vol. 3).
13. Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Sibolga, A.-W., 87, H., Panggabean, F. L., Sofiana Tambunan, Y., Tri, Y., Panggabean, U., Al, I. E., & Sibolga, W. (2025). *Jurnal Ekonomi dan Saintek* | E-ISSN: 3021-873X (Vol. 3, Number 2).
14. Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
15. Zulfa Nada, J., & Bagus Fajriya Hakim, R. (2024). Pengaruh Jumlah Usaha Industri dan Jumlah Nilai Investasi Terhadap Jumlah Tenaga Kerja di Sleman Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 2(2)