

STUDI META ANALISIS : HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN KINERJA

Mohammad Aqil Riyanto dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo

Universitas Negeri Surabaya

Email: mohammadriyanto16080574136@mhs.unesa.ac.id dan dewiewijayati@unesa.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 22 Juni 2020 Diterima dalam bentuk revisi 03 Juli 2020 Diterima dalam bentuk revisi	Penelitian ini merupakan studi literatur dengan menggunakan metode meta analysis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan. Pendekatan ini didasarkan pada 25 studi empiris dari jurnal nasional dan internasional. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode mesin pencari. Hasil penelitian menunjukkan efek positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil selanjutnya juga mengkonfirmasi kompensasi memberikan efek positif yang nilai kesalahan pengambilan sampel dari meta analisis adalah 0,691 dan nilai varians kesalahan pengambilan sampel adalah 0,00799 yang ditutup dari 0, yang berarti teknik pengambilan sampel dianggap memenuhi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai yang diinginkan oleh karyawan penting untuk meningkatkan pekerja.
Kata kunci: Kinerja; kepuasan dan kompensasi	

Pendahuluan

Setiap organisasi publik maupun organisasi perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang benar-benar memiliki keahlian yang sesuai, sehingga nantinya dapat menguasai tugas yang dibebankan (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki tuntutan utama bagi organisasi, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu (Pane, 2019). Peran SDM tidaklah berlebihan jika dikatakan karyawan merupakan hal krusial yang memberikan efek besar pada perusahaan. SDM merupakan posisi terpenting dalam faktor pengembangan kinerja karyawan. VanScotter et al (2000) dalam (Sonntag & Frese, 2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan penyelesaian tugas dan melakukan pekerjaan yang dapat menjadi sumber rasa puas dengan kebanggaan dan kuasa atas pekerjaan. Rendahnya kinerja serta ketidaktercapainya tujuan bisa dialami dengan disebut ketidakpuasan atau kegagalan. Keuntungan finansial merupakan penghargaan dari hasil kinerja. Kinerja adalah syarat untuk mengembangkan karier serta jalan masa depan dan sukses di pasar tenaga kerja. Pada hal tertentu, pegawai yang melakukan kinerja lebih tinggi akan mudah dipromosikan pada suatu organisasi dan peluang karirnya akan

meningkat daripada karyawan dengan hasil kinerja rendah. Wijayati et al (2020) menjelaskan terdapat empat aspek dalam pembinaan kinerja adalah mentoring, konfrontasi, pelatihan, dan pembinaan karier. Disamping hal itu, perlu diberikan dorongan kepada karyawan untuk membuatnya semakin produktif, seperti pemberian kompensasi.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri, hal ini merupakan faktor pendorong yang penting menjadi alasan bekerja. Mereka memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja menjual tenaga, waktu dan pikiran kepada organisasi, harapannya mendapatkan imbalan yang sesuai (Wirawan, 2009:27). Kompensasi adalah komponen penting bagi karyawan karena sebagai tolak ukur kinerja antar pegawai, keluarga, dan masyarakat. Fungsi penting kompensasi termasuk aspek utama didalam pekerjaan. Akhmad (2013) dalam (Akmal & Tamini, 2015) menerangkan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi SDM, berarti pemberian kompensasi berupa imbal jasa langsung atau tidak yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harapannya mampu mengontrol pekerja untuk merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi sesuai yang diinginkan maka akan timbul rasa kepuasan. Menurut Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja meliputi rasa nyaman terhadap pekerjaannya. Bentuk ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat berupa konstruktif ataupun dekonstruktif. Bentuk ketidakpuasan yang pasif dapat berupa kesetiaan, dan yang lain dapat berupa mengabaikan pekerjaan dan membangkang. Karyawan yang tidak puas cenderung tidak masuk bekerja karena tidak memiliki rasa nyaman dan kepuasan, mereka cenderung menggunakan alasan untuk absen bekerja. Penelitian banyak ditemukan terkait pengaruh *compensation* terhadap *employee performance*, namun beberapa peneliti menemukan hasil yang berbeda, untuk itu penting ditinjau bagaimana hubungan *compensation* terhadap *employee performance*.

Metode Penelitian

Penulisan artikel ini berupa studi literature, metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif karena meta analisis adalah salah satu upaya untuk merangkum berbagai hasil penelitian secara kuantitatif (Nawawi, 2007; Sutjipto, 1995) dalam (Boisandi & Darmawan, 2017). Teknik literatur review yang digunakan yaitu dengan cara mencari ketidaksamaan hasil jurnal yaitu teknik melakukan review dengan cara menemukan perbedaan diantara beberapa literatur dan diambil kesimpulannya. Dalam studi meta analisis, data yang dianalisis merupakan data primer. Hal yang penting berkaitan dengan studi meta analisis adalah membantu peneliti untuk mengkonstruksi teori dengan cara mengumpulkan banyak studi dan meringkas hasil studi tersebut, setelah itu peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel secara lebih baik dan menyajikan data yang bersifat agregat dari berbagai studi primer tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam meta analisis ini adalah observasi terhadap komponen-komponen yang akan diteliti pada beberapa jurnal. Pengumpulan data yang dilakukan melalui media elektronik dengan mesin pencari data

(*search engine*) seperti *digital library* dan internet. Data yang dikumpulkan berupa jurnal-jurnal penelitian yang mengandung pembahasan mengenai hubungan *job satisfaction* terhadap *employee performance* serta bagaimana peran *compensation* dalam hubungan tersebut. Dari hasil penelusuran yang dilakukan penulis, diperoleh 26 jurnal yang memenuhi kriteria data untuk dilakukan pengkajian, jurnal tersebut kemudian dianalisis dengan membaca yaitu (pemaparan jurnal dalam tabel berdasarkan tahun terbit) seperti dapat dilihat di tabel I.

Dalam penelitian metode meta analisis, ada beberapa hal yang dilakukan, yang pertama memilih informasi data tentang karakteristik subjek, jumlah subjek (N), nilai korelasi (r), dan koefisien reliabilitas (r_w). Penekanan proses seleksi ini lebih kepada adanya informasi tentang karakteristik subjek, jumlah subjek (N), dan nilai korelasi (r) baik yang memiliki nilai positif ataupun negatif. Selanjutnya, informasi yang berkaitan dengan koefisien reliabilitas dari studi primer tidak begitu ditekankan, artinya studi primer masih dapat diikutsertakan bila tidak diketahui koefisien reliabilitasnya. Oleh karena itu, berdasarkan kriteria tersebut akhirnya keseluruhan studi yang telah ditemukan digunakan untuk kajian dalam meta analisis ini (Aulia, 2019).

Langkah-langkah dalam melakukan analisis data dengan menggunakan teknik meta analisis (Hunter & Schmidt, 2004) dalam (Zuhana Sari, 2016):

1. Mentransformasikan nilai F, t, dan d ke dalam nilai r.
2. Bare Bone Meta Analysis (Koreksi kesalahan sampling):
 - a. Menghitung rerata korelasi populasi
 - b. Menghitung varians r_{xy}
 - c. Menghitung varians kesalahan pengambilan sampel
 - d. Dampak pengambilan sampel.
3. Koreksi kesalahan pengukuran:
 - a. Menghitung rerata gabungan
 - b. Menghitung korelasi populasi yang dikoreksi oleh kesalahan pengukuran
 - c. Jumlah koefisien kuadrat variasi (V)
 - d. Varians yang mengacu variasi artifak
 - e. Varians korelasi sesungguhnya
 - f. Interval kepercayaan
 - g. Dampak variasi reliabilitas.

Hasil dan Pembahasan

A. Mentransformasikan nilai F, t dan d kedalam nilai r

Tabel I Karakteristik Sampel Penelitian

NO	Nama Peneliti	Objek Penelitian	N	r_{xy}
1.	(Wulandari, 2012)	Perusahaan X	32	0,714
2.	(Gyang & Lestari, 2013)	PT. Lane Achieve Management	30	0,586
3.	(Badaruddin, 2014)	PT. Pertamina	54	0,649

NO	Nama Peneliti	Objek Penelitian	N	r_{xy}
4.	(Sajudinnoor, 2014)	RSUD Kepanjen Kab. Malang	55	0,738
5.	(Hermawan & Christine, 2014)	PT. X Pulo Gading	71	0,855
6.	(Felinda & Nugraheni, 2016)	PT. Telekomunikasi Tbk.	76	0,820
7.	(Hidayah & Aisyah, 2016)	Universitas Negeri Yogyakarta	76	0,242
8.	(Nurchayani & Andayani, 2016)	PT. Sinar Bali Sosro Factory	11 6	0,530
9.	(Riana <i>et al</i> , 2016)	Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung	30	0,787
10.	(Kenelak <i>et al</i> , 2016)	Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya	39	0,826
11.	(Nawa & Kempa, 2017)	PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur	30	0,825
12.	(Wairooy, 2017)	PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	49	0,725
13.	(Sandra <i>et al</i> , 2018)	PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Branch Of Denpasar	52	0,955
14.	(Yudianto & Aryani, 2018)	Secretariate of Pasuruan Regency	13 5	0,857
15.	(Dali & Suharto, 2018)	PT. Puri Dibya Property	12 4	0,312
16.	(Juliarti <i>et al</i> , 2018)	PT. Paramitha Auto Graha	65	0,648
17.	(Fikri, Apriansyah, & Putra, 2018)	CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba	21	0,896
18.	(Wibowo, 2018)	PT Indoraya Internasional di Yogyakarta	10 0	0,624
19.	(Hidayatullah, 2018)	CV. F1 Advertising Jember	53	0,901
20.	(Mulyati & Luturlean, 2018)	PT Nur Rima Al- Waali (NRA)	50	0,645
21.	(Hidayat & Heryanto, 2019)	PT. Semen Padang	16 7	0,745
22.	(Berliana, Gusni, & Eliza, 2019)	Laboratory UPTD Health Care Of Health West Sumatera Province	55	0,746
23.	(Permadi, Landra, Kusuma, & Sudja, 2019)	Sinarbali Binakarya industry in Denpasar Bali	82	0,671
24.	(Purnama & Iqbal, 2020)	PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia	54	0,840
25.	(Mulyapradana, Rosewati, & Muafiq, 2020)	Hotel Dafam Kota Pekalongan	44	0,886

Sumber data : data diolah penulis

B. Koreksi Kesalahan Sampling

1. Menghitung rerata korelasi populasi

Bare-Bones meta-analysis dilakukan untuk mengetahui koreksi kesalahan pengambilan sampel (Hunter & Schmidt, 2004) dalam (Zuhana Sari, 2016).

Estimasi kesalahan sampel ini dihitung melalui rerata korelasi populasi dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{\sum(N.r_{xy})}{\sum N} \dots\dots\dots(1)$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dilakukan proses perhitungan dengan menggunakan program Microsoft Excel sesuai yang tercantum seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Rerata Korelasi Populasi

NO	N	r _{xy}	N × r _{xy}	r _{xy} - r	(r _{xy} - r) ²	N (r _{xy} -r) ²
1	32	0,714	22,848	0,023	0,001	0,017
2	30	0,586	17,580	-0,105	0,011	0,331
3	54	0,649	35,046	-0,042	0,002	0,095
4	55	0,738	40,590	0,047	0,002	0,121
5	71	0,855	60,705	0,164	0,027	1,910
6	76	0,82	62,320	0,129	0,017	1,265
7	76	0,242	18,392	-0,449	0,202	15,322
8	116	0,53	61,480	-0,161	0,026	3,007
9	30	0,787	23,610	0,096	0,009	0,276
10	39	0,826	32,214	0,135	0,018	0,711
11	30	0,825	24,750	0,134	0,018	0,539
12	49	0,725	35,525	0,034	0,001	0,057
13	52	0,955	49,660	0,264	0,070	3,624
14	135	0,857	115,695	0,166	0,028	3,720
15	124	0,312	38,688	-0,379	0,144	17,811
16	65	0,648	42,120	-0,043	0,002	0,120
17	21	0,896	18,816	0,205	0,042	0,883
18	100	0,624	62,400	-0,067	0,004	0,449
19	53	0,901	47,753	0,210	0,044	2,337
20	50	0,645	32,250	-0,046	0,002	0,106
21	167	0,745	124,415	0,054	0,003	0,487
22	55	0,746	41,030	0,055	0,003	0,166
23	82	0,671	55,022	-0,020	0,000	0,033
24	54	0,84	45,360	0,149	0,022	1,199
25	44	0,886	38,984	0,195	0,038	1,673
Total	1660	18,023	1147,253	0,748	0,735	56,258
Mean	66,4	0,72092	0,691	0,030	0,029	2,250

Sumber data : data diolah penulis

Perhitungan varians r_{xy} seperti tercantum pada tabel 2, dan korelasi populasi yang sesungguhnya setelah dikoreksi dengan kesalahan pengambilan sampel adalah sebesar 0,691. Berdasarkan pengolahan data primer di atas, terdapat 14 studi yang mempunyai nilai korelasi di atas rerata korelasi populasi dan 9 studi di bawah nilai rerata korelasi populasi.

2. Menghitung Varians r_{xy}

Varians r_{xy} dapat dihitung sebagai berikut (Zuhana Sari, 2016) :

$$\sigma^2 r = \frac{\sum N (r_{xy} - r)^2}{\sum N} \dots\dots\dots (2)$$

Hasil perhitungan varians r_{xy} ada pada tabel 2, senilai 2,250

3. Menghitung Varians Kesalahan Pengambilan Sampel

Varians kesalahan pengambilan sampel dapat dihitung dengan menggunakan persamaan berikut ini :

$$\sigma^2 e = \frac{(1-r^2)^2}{(N-1)} \dots\dots\dots (3)$$

Berdasarkan nilai r dan rata-rata N maka varians kesalahan pengambilan sampel pada studi meta analisis ini :

$$\sigma^2 e = \frac{(1-0,691^2)^2}{(66,4-1)} = \sigma^2 e = \frac{(1-0,477481)^2}{(66,4-1)} = \frac{0,522519}{65,4} = 0,00799$$

Jadi, nilai varians kesalahan pengambilan sampel sebesar 0,0058

4. Estimasi Varians Korelasi Populasi

Varians korelasi populasi atau varians yang sesungguhnya, merupakan varians yang dikoreksi yaitu varians r_{xy} dikurangi dengan varians kesalahan pengambilan sampel. Varians korelasi populasi dapat dihitung dengan menggunakan persamaan berikut ini (Zuhana Sari, 2016):

$$\sigma^2 \rho = \sigma^2 r - \sigma^2 e \dots\dots\dots (4)$$

$$= 2,250 - 0,00799 = 2,242$$

Standar Deviasi = $\sqrt{2,242} = 1,497$

5. Interval Kepercayaan

Untuk menghitung interval kepercayaan, maka dilakukan perbandingan r sebesar 0,289 dengan standar deviasi 2,81304

$$= \frac{0,289}{2,81304} = 0,1027 \dots\dots\dots (5)$$

6. Dampak Kesalahan Pengambilan Sampel

Dampak kesalahan pengambilan sampel dapat diketahui dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\frac{\sigma^2 \rho}{\sigma^2 r} = \frac{1,497}{2,250} = 0,667 \dots\dots\dots (6)$$

Reliabilitas korelasi studi adalah 0.999, sehingga presentase varians mengacu kesalahan pengambilan sampel adalah sebesar $1 - 0,667 = 0.333 = 33,3\%$

7. Koreksi Kesalahan Pengukuran

Koreksi artifak selain kesalahan pengambilan sampel adalah koreksi kesalahan pengukuran. Untuk membuat estimasi kesalahan pengukuran, maka disusun lembar kerja yang disajikan dalam tabel 3.

8. Rerata Gabungan

Berdasarkan tabel III dapat dicari nilai rerata gabungan

Rerata gabungan dihitung dengan menggunakan rumus (Zuhana Sari, 2016):

$$\bar{A} = Ave (a) Ave (b) \dots\dots\dots (7)$$

$$= 0,947 \times 0,944$$

$$= 0,894$$

Keterangan :

\bar{A} = rerata gabungan

(a) = akar kuadrat koefisien reabilitas r_{xx}

(b) = akar kuadrat koefisien reabilitas r_{yy}

Ave (a) = rata-rata (a)

Ave (b) = rata-rata (b)

Tabel 3. Varians Korelasi Populasi

NO	N	r_{xy}	r_{xx}	a	r_{yy}	b
1	32	0,714				
2	30	0,586	0,807	0,898	0,807	0,898
3	54	0,649				
4	55	0,738				
5	71	0,855				
6	76	0,82	0,908	0,952	0,873	0,934
7	76	0,242	0,91	0,953	0,76	0,872
8	116	0,53				
9	30	0,787				
10	39	0,826				
11	30	0,825	0,814	0,902	0,822	0,906
12	49	0,725				
13	52	0,955				
14	135	0,857				
15	124	0,312	0,984	0,991	0,982	0,991
16	65	0,648	0,854	0,924	0,910	0,954
17	21	0,896			0,920	0,96
18	100	0,624	0,928	0,963	0,924	0,961
19	53	0,901				
20	50	0,645				
21	167	0,745				
22	55	0,746				
23	82	0,671	0,867	0,931	0,937	0,968
24	54	0,84	0,958	0,979	0,960	0,980
25	44	0,886	0,945	0,972	0,925	0,961
Total	3775	9,773	8,975	9,465	9,82	10,385
Mean				0,947		0,944
SD				0,0318		0,0372

Sumber data : data diolah penulis

9. Korelasi Populasi Setelah Dikoreksi oleh Kesalahan Pengukuran

Perhitungan korelasi populasi yang sesungguhnya setelah dikoreksi dengan kesalahan pengukuran dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\rho = Ave(\rho) \dots\dots\dots = \frac{Ave \bar{r}}{\bar{A}} \quad (8)$$

$$= \frac{0,691}{0,894} = 0,773$$

Keterangan:

$Ave \bar{r}$ = rata-rata sesungguhnya dari korelasi r_{xy}

\bar{A} = rata-rata gabungan

Korelasi populasi sesungguhnya setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran baik pada variabel dependen maupun independen adalah 0,773

10. Jumlah Koefisien Kuadrat Variasi (V)

$$V = \frac{SD^2(a)}{Ave^2(a)} + \frac{SD^2(b)}{Ave^2(b)} \dots\dots\dots (9)$$

$$V = \frac{(0,0318)^2}{0,947^2} + \frac{(0,0372)^2}{0,944^2}$$

$$V = \frac{0,00101}{0,897} + \frac{0,00138}{0,891}$$

$$= 0,00113 + 0,00155$$

$$= 0,00268$$

11. Varians yang Mengacu Variasi Artifak

$$\sigma^2 \rho = \rho^2 \bar{A}^2 V \dots\dots\dots (10)$$

$$= (0,773)^2 \times (0,91)^2 \times (0,0000674802)^2$$

$$= 0,10086976 \times 0,8281 \times 0,0000000046$$

$$= 0,00000000038423914198$$

12. Varians Korelasi Sesungguhnya

$$Var(\rho) = \frac{Var(\rho_{xy}) - \rho^2 \bar{A}^2 V}{\bar{A}^2} \dots\dots\dots (11)$$

$$= (0,00268 - 0,0000034317) / 0,799$$

$$= 0,00335$$

SD = $\sqrt{0,00335}$

$$= 0,05798$$

Korelasi populasi yang sesungguhnya (ρ) diestimasikan sebesar 0,773 dan standar deviasi (SD) sebesar 0.0579

13. Interval Kepercayaan

Untuk mencari interval kepercayaan, dengan korelasi populasi yang sesungguhnya (ρ) sebesar 0,3176 dibandingkan dengan standar deviasi (SD) sebesar 0.009028 :

$$\frac{0,773}{0,00579} = 13,35$$

Korelasi rerata menunjukkan hasil 35,179. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi populasi pada semua studi adalah positif.

14. Dampak Variasi Reabilitas

$$\frac{\rho^2 A^2 V}{Var(\rho_{xy})} \times 100\% \dots\dots\dots (12)$$

$$= \frac{0,0000034317}{0,00268}$$

$$= 0,001281 \times 100\%$$

$$= 0,1281\%$$

Jadi dampak variasi yang disebabkan karena variasi reliabilitas sebesar 0,1281%

Berdasarkan hasil meta analisis pada 25 penelitian terdahulu, ditemukan bahwa terdapat adanya pengaruh positif antara *compensation* dengan *employee performance*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil olah data berdasarkan kesalahan dalam pengambilan sampel, yaitu nilai korelasi (r) dalam kesalahan pengambilan sampel sebesar 0,691, dengan nilai varians kesalahan sebesar 2,250 dan penyimpangan atau standar deviasi sebesar $\sqrt{2,250} = 1,5$ sehingga hasil tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan (Zuhana Sari, 2016). Kemudian dari hasil perhitungan varians kesalahan pengambilan sampel memberikan hasil sebesar 0,00799, artinya nilai tersebut hampir mendekati nol sehingga teknik sampling dianggap cukup memenuhi (Sudjiono & Martani, 2012).

Kemudian hasil perhitungan kesalahan dalam pengukuran, terlihat ada korelasi sebesar 0,773 pada peran *compensation* terhadap *employee performance*. Nilai varians korelasi kesalahan populasi sebesar 0,00335, serta penyimpangan atau standar deviasi sebesar 0,0579, karena varian populasi *sampling error* terlalu kecil bahkan sudah hampir mendekati angka 0%, maka teknik sampling bisa dianggap sudah cukup memenuhi. Hasil meta analisis ini didukung oleh beberapa studi yang telah dilakukan, diantaranya riset yang dilakukan oleh (Hidayatullah, 2018) bahwa *compensation* dapat mempengaruhi secara positif terhadap *employee performance*. Apabila seorang karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan akan giat dalam bekerja sehingga pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Riset yang telah dilakukan oleh (Nawa & Kempa, 2017) memberikan hasil selaras bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,825, nilai tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan kompensasi terhadap kinerja sebesar 82,5%. Kompensasi memiliki 4 (empat) dimensi yang diuji, yaitu kepuasan terhadap gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dari (empat) dimensi ini fasilitas merupakan dimensi dengan nilai tertinggi yang menjelaskan karyawan menerima fasilitas kantor yang memadai Sedangkan untuk dimensi dengan nilai terendah adalah dimensi gaji yang menjelaskan karyawan menerima upah lembur yang adil sesuai dengan keinginan karyawan (Nawa & Kempa, 2017).

Hasil studi oleh (Kenelak et al., 2016) menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting oleh perusahaan, karena pemberian kompensasi yang dilaksanakan dengan tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas serta memaksimalkan laba.

Kesimpulan

Setelah dilakukan meta analisis dari berbagai hasil penelitian, tampak memberikan pemikiran yang lebih terintegratif dalam *compensation* dengan *employee performance*. Hasil perhitungan meta analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif variabel *compensation* terhadap *employee performance*. Koreksi terkait dengan kemungkinan kesalahan pengambilan sampel maupun dalam pengukuran tampaknya masih dalam taraf kewajaran nilai yang dihasilkan dari perhitungan hampir mendekati 0, sehingga hasil penelitian tersebut masih dapat dipercaya, serta memberikan hasil yang berkorelasi positif. Hal ini menunjukkan bahwa *compensation* sangat mempengaruhi *employee performance*. Pemberian kompensasi yang sesuai keinginan pegawai baik dalam bentuk finansial maupun non finansial akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas sehingga kinerja karyawan akan maksimal. Perusahaan diharapkan memberikan gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas yang sesuai dengan keinginan pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(02), 59–68.
- Aulia. (2019). Stress Kerja dan Kinerja : Meta Analisis. *Humanitas*, 13(2), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Badaruddin. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran I Cabang Banda Aceh. *Jurnal Serambi Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 41–46.
- Berliana, D., Gusni, Y., & Eliza, Y. (2019). The Effect Of Compensation On Employee Performance With Work Satisfaction As Intervening Variables In Laboratory Uptd Health Care Of Health West Sumatera Province. *Journal of Business and Management*, 21(12), 1–5. <https://doi.org/10.9790/487X-2112010105>
- Boisandi, B., & Darmawan, H. (2017). Meta Analisis Pengaruh Penerapan Pembelajaran Berbasis Konstruktivisme pada Materi Fisika di Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika Al-Biruni*, 6(2), 179. <https://doi.org/10.24042/jipfalbiruni.v6i2.1762>
- Dali, A. A., & Suharto. (2018). The Effect of Placements and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Puri Dibya Property Depok. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 4(7), 226–232.
- Felinda, B. V., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Depongoro Journal of Management*, 5(3), 1–15.
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(01), 23–32.
- Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2(1), 114–131.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ecobisma*, 6(1), 9–15.
- Hermawan, F., & Christine, Y. (2014). Analisa Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. X). *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, 18(2), 117–128.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi PT. Omega Yogyakarta). *Jurnal Profita*, 2(6), 1–12.

Hidayat, R., & Heryanto. (2019). the Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance With Work Satisfaction As Intervening (Case Study in the Technical Department of Pt Semen Padang). *Archives of Business Research*, 7(11), 78–90. <https://doi.org/10.14738/abr.711.6892>

Hidayatullah, H. F. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Karyawan Cv. F1 Advertising Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.32528/jjai.v3i1.1678>

Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553–20562. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/460>

Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.

Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekeretari Dan Manajemen*, 4(1).

Mulyati, S., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). *E-Proceeding of Management*, 5(1), 1072–1079.

Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(3).

Nurcahyani, N. M., & Andayani, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>

Pane, D. S. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1–14.

Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2019). The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the

- Employee Performances on Sinarbali Binakarya Industry in Denpasar, Bali. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258.
- Purnama, Y., & Iqbal, M. A. (2020). Effect of Compensation, Career Development on the Performance of Employees Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Case Study at PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 12(3), 89–96. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-3-11>
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauami, K. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1–26.
- Sajudinnoor. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1996), 31–40.
- Sandra, N. A., Sudja, I. N., & Keprameni, P. (2018). The Effect of Situational Leadership Style and Compensation to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20974–20985. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/570>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*, (January), 1–25. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Sudjiono, & Martani, W. (2012). Peran Keterampilan Membaca dengan Strategi Membaca untuk Meningkatkan Prestasi : Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 20(1), 52–65.
- Tri Wijayati, D., Fazlurrahman, H., Kholidi Hadi, H., Rahman, Z., & Kautsar, A. (2020). Coaching As Determinant of Job Performance: Co-working Support As Mediating Variable. *KnE Social Sciences*, 2020(2015), 240–250. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i7.6855>
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pertamina (Persero) , Tbk . Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare*, 4(1), 15–24.
- Wibowo, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, X, 173–189.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wulandari, C. D. (2012). Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Perusahaan X. *UG Jurnal*, 6(09).

Yudianto, S., & Aryani, D. N. (2018). The Influence of Compensation, Motivation and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable A Study at Secretariate of Pasuruan Regency. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Volume-2(Issue-5), 2194–2201. <https://doi.org/10.31142/ijtsrd18252>

Zuhana Sari, S. (2016). Dukungan Sosial Dan Depresi: Studi Meta Analisis. *Seminar Asean Psychology & Humanity*, 19–20.