
Effect of Human Resource Development and Compensation on Employee Performance (Case Study of PT.PG Candi Baru Sidoarjo)

Muhammad Rafli Yusrianto¹, Mudji Kuswinarno²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima : Desember 2024
Diperbaiki : Desember 2024
Disetujui : Desember 2024

Keywords:

Human Resource Development, Compensation, Employee Performance

Abstract

The purpose of this study was to find out Human Resource Development has a positive and significant effect on employee performance at PT PG Candi Baru Sidoarjo, to find out compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. PG Candi Baru, knowing that Human Resource Development and Compensation together have a positive and significant effect on the performance of PT. PG Candi Baru Sidoarjo, to know which of the two variables Human Resource Development and Compensation is dominant on the performance of employees of PT PG Candi Baru Sidoarjo. In this study there are three variables, namely Human Resource Development, Compensation, Employee Performance. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression. With the number of respondents 85 people) Human Resource Development and Compensation together have a positive and significant effect on employee performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PG Candi Baru Sidoarjo, untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Candi Baru, mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo, mengetahui manakah dari kedua variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi yang dominan terhadap kinerja karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda. Dengan jumlah responden 85 orang) Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

✉Penulis Korespondensi*

Muhammad Rafli Yusrianto

Email: m.rafliyusrianto@gmail.com

ISSN: 2502-4639

PENDAHULUAN

Pada dunia usaha sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat krusial. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan supaya dapat bersaing. Indikator penilaian yang baik kualitas atau kuantitas bagi Sumber Daya Manusia adalah dengan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh didalam kinerja karyawan adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2000:8) Pengembangan sumber daya manusia yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan dibutuhkan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Sedangkan permasalahan yang sering dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia ini adalah banyak karyawan PT. PG Candi Baru yang mengikuti pelatihan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut hasibuan (2000:18) kompensasi yaitu seluruh pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Berdasarkan dari definisi tersebut kompensasi dibagi menjadi dua kompensasi finansial berupa gaji, upah dan insentif serta kompensasi non finansial seperti pemberian reward.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, artinya bila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Disamping itu kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan karena tinggi rendahnya kompensasi yang diterima mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan mendorong karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Sedangkan permasalahan yang terjadi pada PT. PG Candi Baru adalah gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja.

Tabel 1. Kisaran Gaji PT.PG Candi Baru Sidoarjo

Kompensasi	Gaji yang diterima
Gaji terendah	Rp. 4.368.581
Gaji Tertinggi	Rp. 12.610.463

Pada Tabel 1.1 ini dapat dijelaskan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan PT. PG Candi Baru dari kisaran Gaji terendah dan Gaji tertinggi. Hal tersebut merupakan upah yang standart untuk wilayah dikabupaten sidoarjo.

PT. PG Candi Baru merupakan perusahaan yang memproduksi gula yang terletak di Jalan Raya Candi No. 10 Kabupaten sidoarjo. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1911 masih bertahan sampai sekarang. PT Pabrik Gula candi juga satu-satunya perusahaan yang memproduksi gula yang masih beroperasi di kabupaten Sidoarjo. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Agar dapat mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai beberapa permasalahan yakni apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan diantara kedua variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui diantara kedua variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi manakah yang dominan terhadap kinerja karyawan PT PG Candi Baru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya variabel. Hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2015:39).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003: 72) Dalam penelitian ini populasinya yaitu, karyawan PT PG CANDI BARU yang jumlah populasinya 558 orang. Dari hasil perhitungan pengambilan sampel menurut metode slovin, peneliti akan mengambil sampel yang dibutuhkan sejumlah 85 orang.

Jenis Data

1. Data primer merupakan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Pada hal ini data yang dimaksudkan merupakan

data yang bersumber dari hasil penelitian dengan memakai kuesioner, dan tanggapan tertulis responden terhadap karyawan PT. PG Candi Baru.

2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang diperoleh dari buku-buku atau literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Menurut mudrajad dalam bukunya data sekunder dapat diartikan secara singkat yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Peneliti dapat mencari data sekunder ini melalui sumber data sekunder.

HASIL

Uji Validitas

Validitas data diukur dengan membandingkan rhitung dengan rtabel (r pearson product moment). Dengan kriteria pengujian apabila rhitung > rtabel dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila rhitung < rtabel maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk uji validitas dengan 85 responden. maka nilai df (n-2) adalah 0,1796. Hasil dari uji validitas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa rhitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dipakai untuk mengungkapkan suatu data penelitian yang dapat dipercaya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan adanya uji reabilitas ini maka suatu instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data dianggap reliabel karena dipercaya sesuai dengan keadaan sebenarnya di lapangan. Jika nilai yang dihasilkan adalah >0,6 maka konsistensi dari instrumen data dianggap reliabel atau diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengembangan sumber Daya Manusia (X1)	0.848	0.6	Reabiitas
Kompensasi (X2)	0.865	0.6	Reabilitas
Kinerja Karyawan (y)	0.790	0.6	Reabilitias

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Variabel Kompensasi (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) hasilnya nilai alpha (rhitung) lebih besar dari 0.6, maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan kuisisioner tersebut realibel yang berarti dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian data yang digunakan untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana

telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t dan uji F dapat dilakukan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.25398959
Most Extreme Differences	Absolute	0.127
	Positive	0.081
	Negative	-0.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.128
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat diambil kesimpulan pengujian normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dapat menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil nilai *tolerance* dan lawannya yakni *Variance Inflation Factor (VIF)*. Untuk mengetahui hal tersebut apabila nilai *tolerance* lebih dari atau sama dengan 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 maka dapat menunjukkan bahwa antar variabel independen terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model Persama Regresi	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	0.218	4.594
Kompensasi (X2)	0.218	4.594

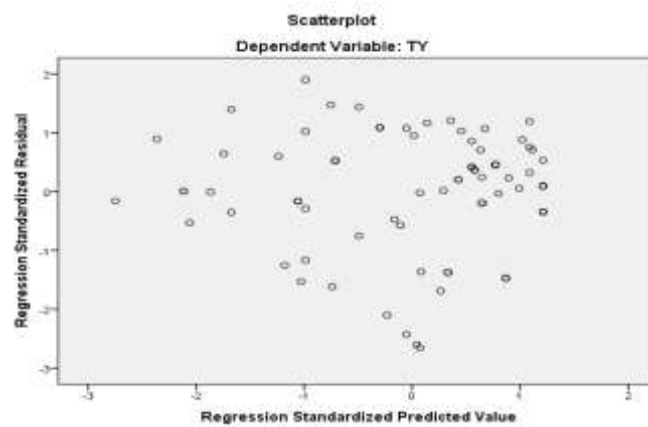
Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat perhitungan *Variance Inflation Factor (VIF)* menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel bebas lebih dari

0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda setiap varian variabel bebas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dideteksi dengan menggunakan *scatterplot residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2013: 139).

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedasitas



Uji t

Tabel 5. Uji t

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.417	1.374		6.854	0
	X1	0.513	0.116	0.5	4.429	0
	X2	0.399	0.111	0.405	3.581	0.001

a. Dependent Variable: TY

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai nilai thitung > ttabel (4.429 > 1.98896) dengan nilai signifikansi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi mempunyai nilai thitung > ttabel (3.581 > 1.98896) dengan nilai signifikansi variabel Kompensasi lebih kecil dari alpha (0,001 < 0,005) maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Uji Simultan F

Tabel 6. Uji Simultan F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1446.535	2	723.267	138.973	.000 ^b
	Residual	426.759	82	5.204		
	Total	1873.294	84			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar (138.973) > F_{tabel} sebesar (2,72) dan tingkat signifikansi (0,000) < 5% (0,05). Dimana F_{tabel} didapat dari tabel titik presentase distribusi f probabilitas 0,05 dengan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = N-k$, N adalah jumlah sampel yang diteliti dan k adalah jumlah variabel keseluruhan yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh Pengembangan Sumber Daya manusia dan kompensasi sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai (R^2) yang kecil berarti pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 7. Uji Koefisien

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	0.772	0.767	2.2813

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel 4.15 diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda R (koefisien korelasi secara menyeluruh) sebesar (0,879 mendekati 1) yang artinya ada hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa nilai

Adjusted R Square sebesar 0,767 atau 76,7%, yang berarti 76,7% variabel dependen kinerja karyawan (**Y**) dapat dijelaskan oleh variabel independen Pengembangan Sumber Daya Manusia (**X₁**) dan Kompensasi (**X₂**). Sedangkan sisanya sebesar dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Menentukan Variabel Dominan

Tabel 8. Hasil Uji Variabel Dominan
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients
	Beta
1 (Constant)	
TX1	0.5
TX2	0.405

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan Tabel diatas hasil menunjukan bahwa nilai dominan dari Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) sebesar 0.5, sedangkan untuk Variabel Kompensasi sebesar 0.405. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan adalah variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁).

PEMBAHASAN

Pengaruh Positif dan Signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengujian regresi dapat diketahui bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Candi Baru. Hal ini dapat dilihat dari uji t maka diperoleh t hitung untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) sebesar 4.429 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1.9886 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari alpha yakni sebesar 0.05. sedangkan berdasarkan nilai dominan variabel pengembangan sumber daya manusia lebih dominan dibandingkan variabel yang lainnya. Nilai beta dari variabel pengembangan sumber daya manusia yakni 0.5 hal ini menunjukkan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlina Sari Harahap (2019) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan) menyatakan bahwa Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian penelitian juga dilakukan oleh sugito effendi (2019) yang berjudul , Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Untuk Kinerja Karyawan BPJS KERJA Kantor Cabang Jakarta Salamba yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian penelitian juga dilakukan oleh Ludfia Dipang (2013) PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Mengacu pada permasalahan yang terjadi pada PT.PG Candi Baru terhadap kinerja karyawan yakni kinerja karyawan yang kurang baik sehingga mengakibatkan terdapat beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tidak sesuai standart yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan memerlukan pengefektifan kinerja karyawan dengan mengikuti pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan guna untuk mendapatkan kualitas kinerja karyawan dan bisa mempertahankan peringkat perusahaan agar tetap stabil. Kurangnya Pengembangan Sumber Daya manusia seperti melakukan pelatihan kerja dengan karyawan mengikuti pelatihan kerja maka karyawan tersebut akan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan maka diperlukan adanya evaluasi atau pembenahan dari pihak PT.PG Candi Baru agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan menjalankan mefungsikan pengembangan sumber daya manusia dengan baik agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Positif dan Signifikan Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian regresi dapat diketahui bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Candi Baru. Hal ini dapat dilihat dari uji t maka diperoleh t hitung untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar 3.581 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1.9886 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang lebih kecil dari alpha yakni sebesar 0.05. sedangkan berdasarkan nilai beta dari variabel kompensai yakni sebesar 0.405

Hasil penelitian ini sesuai dengan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Deflin Tresye Nanulaitta (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU AMBOINA MEKAR DI KOTA AMBON yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian penelitian juga dilakukan oleh Ervin Maratur Lumban Raja (2016) Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) AREA SURABAYA UTARA yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka diperlukan adanya evaluasi atau pembenahan pada aspek kompensasi pada PT.PG Candi Baru agar dapat meningkat kinerja karyawan. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan cara memperhatikan antara gaji, tunjangan, dan fasilitas. Selain itu juga perusahaan juga perlu memperhatikan antara gaji, dan tunjangan sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan.

SIMPULAN

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PG Candi Baru Sidoarjo dengan nilai pengaruh sebesar $4.429 > 1.98896$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PG Candi Baru Sidoarjo dengan nilai pengaruh $3.581 > 1.989$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PG Candi

- Baru Sidoarjo dengan nilai pengaruh sebesar 138.973 dan nilai signifikan sebesar 0.000.
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.PG Candi Baru sidoarjo dengan nilai beta sebesar 0.50.

DAFTAR PUSTAKA

- Any Isvandiari. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri, Jurnal JIBEKA. Volume 11.
- Deflin Tresye Nanulaitta. 2018. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU AMBOINA MEKAR DI KOTA AMBON. Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS).
- Ervin Maratur Lumban Raja. 2016. PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA SURABAYA UTARA. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Frank Nana Kweku Otoo. 2018. Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industry's performance The mediating role of employee performance. *European Journal of Training and Development*. Vol. 43 No. 1/2, 2019
- Harahap, Erlina Sari, 2019, PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan). Skripsi : Program Sarjana UIN Sumatera Utara
- Hong Soon Kim, 2020, The effect of increasing employee compensation on firm performance : Evidence from the restaurant industry, *International Journal of Hospitality Management*
- Irwan, 2017, PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA BANK MAKASSAR, Jurnal Mirai Management Volume
- Ludfia Dipang, 2013, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 1080-1088.
- Mujanah, Siti, 2019, *Manajemen Kompensasi*, Surabaya : Putra Media Nusantara.
- Prof. Dr. Sugiyono, 2017, metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Retno Sari Murtiningsih, 2019, Dampak Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan serta Budaya Organisasi terhadap Pekerjaan Kepuasan dan Retensi, Manajemen Indonesia dan Riset Akuntansi.

Sedarmayanti, 2017, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Refika Aditama.

Sugito Efendi dan Sony Suharsono, 2019, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA UNTUK KINERJA KARYAWAN BPJS KERJA KANTOR CABANG JAKARTA SALAMBA, *Jurnal Asia Tenggara Bisnis Kotemporer, Ekonomi Dan Hukum*, Vol 18.

Vogireddy Sridhar Reddy, 2020, Impact of Compensation on Employee Performance, *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, Volume 25, Issue 9, Series 1.