

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI BERLIAN  
KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Bisnis  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau



**Josua Prajono Nababan  
NPM : 177210367**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
PEKANBARU  
2021**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

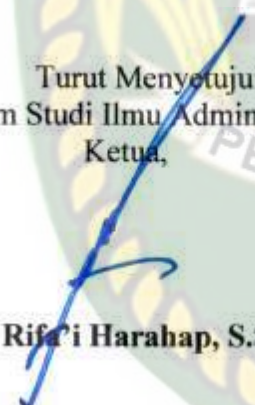
**PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING**

Nama : Josua Prajono Nababan  
NPM : 177210367  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu ( S. 1 )  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian  
Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Format sistematika dan pembahasan masing-masing materi dalam Skripsi ini telah direvisi sesuai dengan saran tim penguji dan oleh karena itu dapat disetujui untuk dilanjutkan sesuai dengan tahap pelaksanaan penelitian ilmiah.

Pekanbaru, 15 April 2021

Turut Menyetujui :  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Ketua,

  
**Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si.**

Pembimbing

  
**Lilis Suryani, S. Sos., M.Si.**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk usulan penelitian dapat penulis selesaikan. Usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.” ini penulis tulis dan diajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembaran bab perbab usulan penelitian ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah usulan penelitian ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian usulan penelitian ini banyak pihak turut membantu. Sehubung dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salud dan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Bapak Riau Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL. yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimbah ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si. yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada fakultas Ilmu Sosial dan Politik Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Ketua Program Studi Bapak Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M. Si. selaku yang telah memfasilitasi dan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
4. Ibu Lilis Suryani, S. Sos., M.Si. selaku dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan membentuk ilmu pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan selama penulis menimba Ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
6. Karyawan, Pegawai dan Tata Usaha yang selalu mengarahkan penulis dalam melengkapi kelengkapan prosedur melakukan penelitian.
7. Orang tua, yang telah memberikan semangat dan motivis penulis agar penulis dapat menyelesaikan penelitian.
8. Rekan-rekan seperjuangan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2017 yang telah membantu dan memberikan semangat agar penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

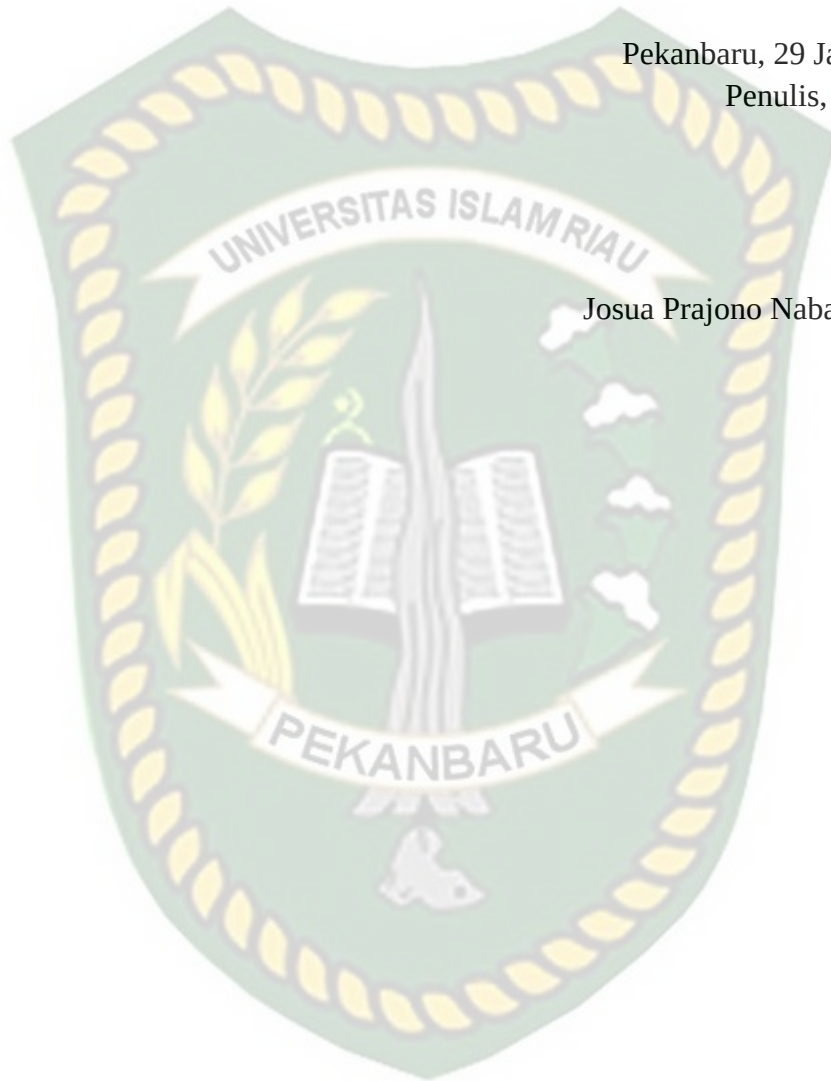
Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik beliau itu dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal, amin

Akhirnya penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 29 Januari 2021

Penulis,

Josua Prajono Nababan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

|                                                     |      |
|-----------------------------------------------------|------|
| PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....                     | ii   |
| KATA PENGANTAR.....                                 | iii  |
| DAFTAR ISI.....                                     | vi   |
| DAFTAR TABEL.....                                   | ix   |
| DAFTAR GAMBAR.....                                  | x    |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                               | xi   |
| PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....                     | xii  |
| ABSTRAK .....                                       | xiii |
| ABSTRAC.....                                        | xiv  |
| <br><b>BAB I : PENDAHULUAN</b>                      |      |
| A. Latar Belakang Masalah.....                      | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                            | 8    |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....             | 8    |
| 1. Tujuan Penelitian .....                          | 8    |
| 2. Kegunaan Penelitian.....                         | 9    |
| <br><b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN</b>               |      |
| A. Kajian Pustaka.....                              | 10   |
| 1. Konsep Administrasi .....                        | 10   |
| 2. Konsep Organisasi.....                           | 10   |
| 3. Konsep Manajemen.....                            | 13   |
| 4. Manajemen Sumber Daya Manusia.....               | 14   |
| 5. Kepuasan Kerja .....                             | 17   |
| 6. Kompensasi .....                                 | 19   |
| 7. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi ..... | 23   |
| 8. Konsep Kinerja.....                              | 24   |
| B. Kerangka Pikiran.....                            | 28   |
| C. Konsep Operasional .....                         | 29   |
| D. Operasional Variabel.....                        | 31   |

|                            |    |
|----------------------------|----|
| E. Hipotesis.....          | 32 |
| F. Teknik Pengukuran ..... | 32 |

### **BAB III : METODE PENELITIAN PENELITIAN**

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| A. Tipe Penelitian.....                 | 38 |
| B. Lokasi Penelitian.....               | 38 |
| C. Populasi dan Sampel .....            | 38 |
| D. Teknik Penarikan Sampel.....         | 39 |
| E. Jenis dan Sumber Data .....          | 39 |
| F. Teknik Pengumpulan Data.....         | 40 |
| G. Analisis Data .....                  | 41 |
| H. Uji Validitas dan Reliabilitas ..... | 42 |
| I. Regresi Linier Sederhana .....       | 43 |
| J. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....   | 44 |

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan<br>Tapung Kabupaten Kampar..... | 46 |
| B. Aktivitas Perusahaan .....                                                                       | 47 |
| C. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V .....                                                   | 48 |
| D. Struktur organisasi PTPN V kebun Sei Berlian.....                                                | 49 |

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                                                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Identitas Informan.....                                                                                          | 52 |
| B. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei<br>Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ..... | 54 |
| 1. Finansial.....                                                                                                   | 56 |
| 2. Non Finansial.....                                                                                               | 58 |
| C. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian<br>Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ..... | 60 |
| 1. Kualitas .....                                                                                                   | 61 |

|                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2. Kuantitas.....                                                                                                                             | 63        |
| 3. Keandalan .....                                                                                                                            | 65        |
| 4. Sikap .....                                                                                                                                | 67        |
| D. Uji Statistik Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. |           |
| 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....                                                                                                    | 71        |
| 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....                                                                                               | 74        |
| 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                                                                                              | 76        |
| 4. Uji $t$ .....                                                                                                                              | 76        |
| <b>BAB VI : PENUTUP</b>                                                                                                                       |           |
| A. Kesimpulan.....                                                                                                                            | 79        |
| B. Saran.....                                                                                                                                 | 80        |
| <b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>                                                                                                               | <b>83</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                                                                                                  | <b>84</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel :                                                                                                                                                                | Halaman |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| I.1 Daftar Karyawan tetap dan Non Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2020 ....                                    | 4       |
| I.2 Daftar Kompensasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.....                                                           | 5       |
| I.3 Data Rencana Dan Realisasi Produksi TBS Tahun 2017 S/D 2020 Kebun Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.....                                               | 6       |
| II.1 Operasional Variabel.....                                                                                                                                         | 31      |
| II.2 Skor Pernyataan .....                                                                                                                                             | 32      |
| III.1 Populasi dan Sampel Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ..... | 39      |
| III.2 Jadwal Penelitian.....                                                                                                                                           | 45      |
| V.1 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                                                                                    | 53      |
| V.2 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Umur .....                                                                                                            | 53      |
| V.3 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja. ....                                                                                                      | 53      |
| V.4 Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan. ....                                                                                              | 54      |
| V.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator finansial.....                                                                                                    | 56      |
| V.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Non Finansial.....                                                                                                | 58      |
| V.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variable Kompensasi.....                                                                                                    | 60      |
| V.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Kualitas .....                                                                                                    | 62      |
| V.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Kuantitas .....                                                                                                   | 64      |
| V.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Keandalan .....                                                                                                  | 66      |
| V.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Sikap .....                                                                                                      | 68      |
| V.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variable Kinerja .....                                                                                                     | 70      |
| V.13 Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai .....                                                                                        | 71      |
| V.14 Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Disiplin dan Kinerja Pegawai Bidang Penunjang Medik Pada Rumah Sakit Bangkinang Kabupaten Kampar.....                       | 73      |

|                                                                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| V.15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ..... | 74 |
| V.16 Hasil Determinasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.....                   | 75 |
| V.17 Hasil Perhitungan Uji-t .....                                                                                                                                        | 76 |



## DAFTAR GAMBAR

| Gambar :                                                                                                                                            | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| II.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar | 29      |
| II.1 Struktur organisasi PTPN V Kebun Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar                                                                 | 49      |

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran :                                                                                                                                                                                   | Halaman |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Kuesioner Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar .....                                    | 84      |
| 2. Foto-Foto Dokumentasi Hasil Penelitian Observasi Tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar..... | 86      |

## SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Peserta Ujian Skripsi Yang Bertanda Tangan Di Bawah ini :

Nama : Josua Prajono  
NPM : 177210367  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu ( S. 1 )  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas dan universitas.
3. Bahwa apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan diatas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian komprehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Batasbaru, 13 Maret 2021  
  
  
  
Josua Prajono Nababan

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI BERLIAN  
KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

**ABSTRAK**

**OLEH : JOSUA PRAJONO NABABAN  
NPM : 177210367**

Kompensasi memberikan kepuasan terhadap karyawan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan. Kompensasi diberikan dalam bentuk pemberian gaji, jabatan dan bonus. Kompensasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar mulai dari kenaikan gaji, jabatan dan pemberian bonus tahunan sehingga karyawan termotivasi bekerja dengan maksimal. Penerapan kompensasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar belum diterapkan dengan baik terutama pada non karyawan sehingga pencapaian target kinerja karyawan tidak tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan survey deskriptif yaitu tipe penelitian yang menggambarkan mengenai variabel yang diteliti, penelitian ini menetapkan 50 responden dan sebanyak 3 informan. Teknik pengumpulan data Observasi, kuesioner, Wawancara, dan Dokumentasi dengan analisis data secara deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar belum dirasakan karyawan dimana belum adanya pemerataan pemberian kenaikan gaji, jabatan dan pemberian bonus kerja terutama bagi non karyawan sehingga mempengaruhi pencapaian kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji statistik maka dapat disimpulkan bahwa variable Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dengan hasil yang cukup baik karena kompensasi sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja. Penulis menyarankan agar PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar sebaiknya memberikan pemerataan kompensasi mulai dari kenaikan gaji, jabatan dan bonus kerja bagi setiap karyawan terutama non karyawan sehingga termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, dan melakukan pengangkatan bagi non karyawan menjadi karyawan tetap.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja, Karyawan.

***EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

**IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI BERLIAN  
KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

**ABSTRACT**

**BY : JOSUA PRAJONO NABABAN  
NPM : 177210367**

Compensation provides employee satisfaction with the fulfillment of basic employee needs. Kompensasi diberikan dalam bentuk gaji, jabatan dan bonus. Compensation of PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian, Tapung Subdistrict, Kampar Regency, starting with an increase in salary, position and giving annual bonuses so that employees are motivated to work optimally. Application of compensation for PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian, Tapung Subdistrict, Kampar Regency has not been carried out well, especially for non-employees so that the achievement of employee performance targets is not achieved. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Nusantara V Sei Berlian Plantation, Tapung District, Kampar Regency. The method used is quantitative by using a descriptive survey, which is a type of research that describes the variables under study. This study was determined by 50 respondents and 3 informants. The technique of collecting observation data, questionnaires, interviews, and documentation with descriptive data analysis through a quantitative approach. From the research results it is known that the compensation provided by PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian, Tapung Subdistrict, Kampar Regency, has not been felt by employees where there has been no equal distribution of salary increases, positions and bonuses, especially for non-employees so that it affects employee work performance. This study concludes that based on the results of statistical tests it can be concluded that the compensation variable has a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Tapung Subdistrict, Kampar Regency with good results because compensation greatly affects employee performance so that employees are motivated and enthusiastic at work. The author suggests that PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian, Tapung Subdistrict, Kampar Regency, should provide equal distribution of compensation ranging from salary increases, positions and work allowances for each employee, especially non-employees so that they are motivated and eager to work, and make appointments for non-employees. -the employees. -Workers to become permanent employees.

**Keywords:** Compensation, Performance, Employees.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik pengelolaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola karyawan diperlukan seni tertentu, guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak bisa lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga memberikan semangat motivasi dalam diri karyawan.

Tidak hanya faktor ketrampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang harus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun perusahaan juga harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan system

kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora (2002:107) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertangguh, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003:77). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan umpan balik kepada para karyawan tersebut. Umpan balik yang diberikan pada karyawan harus mampu memberikan semangat kerja karyawan untuk bekerja. Umpan balik perusahaan untuk karyawannya dapat berupa kompensasi. kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, didalamnya termasuk gaji, bonus, tunjangan, serta fasilitas yang dapat dinikmati oleh karyawan, baik berupa

uang maupun non-keuangan. Dengan pemberian kompensasi tersebut dapat membangun semangat kerja karyawan.

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yaitu pada bagian Perkebunan dimana yang terdiri dari karyawan dan Non karyawan/Buruh. Pemberian Kompensasi sangat timpang terutama bagi Non karyawan/Buruh dimana penetapan kompensasi belum diberikan sementara Non karyawan/Buruh sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan terutama dalam perkembangan buah, peningkatan hasil buah, dan pemanen sawit sehingga perlunya pemberian kompensasi guna memberikan motivasi semangat kerja.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bergerak di bidang perkebunan sawit, meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengolahan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi berupa minyak sawit (CPO), inti sawit, PKO, PKM, Ribbed Smoked Sheet (RSS).

Pencapaian kegiatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian sangat dipengaruhi jumlah dan kedudukan jabatan karyawan baik karyawan tetap dan Non karyawan sehingga hal inilah yang memberikan pengaruh terhadap pencapaian kerja karyawan dimana perlunya PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian menetapkan dan memahami apa yang menjadi kebutuhan kepuasan yang diberikan bagi karyawan sehingga karyawan terpacu untuk mencapai target kerja. Adapun berikut jumlah karyawan kebun tetap dan Non Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian sebagai berikut;

**Tabel I.1: Daftar Karyawan tetap dan Non Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2020**

| No | Karyawan Tetap             | Jumlah    |
|----|----------------------------|-----------|
| 1  | Manajer Kebun              | 1         |
| 2  | Asisten Kepala             | 1         |
| 3  | Asisten Adm Umum           | 1         |
| 4  | Asisten Adm Keuangan       | 1         |
| 5  | Asisten Teknik Umum        | 1         |
| 6  | Asisten Tanaman Afdeling   | 5         |
| 7  | PA. PAM                    | 4         |
| 8  | Karyawan Biasa             | 42        |
|    | <b>Total</b>               | <b>56</b> |
| NO | Non Karyawan               | Jumlah    |
| 1  | Pengangkut Buah            | 73        |
| 2  | Pemupukan dan Pemanen      | 285       |
| 3  | Pekerja Taman              | 34        |
|    | Total                      | 392       |
|    | Total Keseluruhan 56 + 392 | 448       |

**Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar 2021**

Berdasarkan tabel diatas Daftar Karyawan tetap dan Non Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Tahun 2020 dimana diketahui jumlah karyawan tetap sebanyak 56 orang sedangkan non karyawan sebanyak 392 dengan total keseluruhan karyawan sebanyak 448 orang. Hal ini terlihat lebih banyak karyawan yang non karyawan tentunya PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar lebih memperhatikan tingkat pemberian kompensasi sehingga non karyawan dadat bekeja lebih efektif.

Di dalam suatu perusahaan para pekerja tidak dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi bila lingkungan kerja untuk setiap tahap pekerjaan kurang mendukung dan juga upah yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Adapun pemberian Kompensasi terhadap Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar sebagai berikut:

**Tabel I.2: Daftar Kompensasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

| No | Karyawan Tetap        | Gaji Pokok               | Tunjangan | Bonus                  |
|----|-----------------------|--------------------------|-----------|------------------------|
| 1  | Manajer Kebun         | Adanya peningkatan       | Diberikan | Diberikan setiap tahun |
| 2  | Asisten Kepala        | Adanya peningkatan       | Diberikan | Diberikan setiap tahun |
| 3  | Asisten Adm Umum      | Adanya peningkatan       | Diberikan | Diberikan setiap tahun |
| 4  | Asisten Adm Keuangan  | Adanya peningkatan       | Diberikan | Diberikan setiap tahun |
| 5  | Asisten Teknik Umum   | Adanya peningkatan       | Diberikan | Diberikan setiap tahun |
| 6  | Asisten Tanaman       | Adanya peningkatan       | Diberikan | Diberikan setiap tahun |
| 7  | PA. PAM               | Adanya peningkatan       | Diberikan | Diberikan setiap tahun |
| 8  | Karyawan Biasa        | Adanya peningkatan       | Diberikan | Diberikan setiap tahun |
| NO | Non Karyawan/Buruh    | Gaji Pokok               | Tunjangan | Bonus                  |
| 1  | Pengangkut Buah       | Tidak adanya peningkatan | Tidak ada | Tidak ada              |
| 2  | Pemupukan dan Pemanen | Tidak adanya peningkatan | Tidak ada | Tidak ada              |
| 3  | Pekerja Taman         | Tidak adanya peningkatan | Tidak ada | Tidak ada              |

**Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar 2020**

Berdasarkan tabel diatas Daftar Kompensasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dimana diketahui bahwa pemberian kompensasi melalui gaji pokok, tunjangan dan bonus hanya diperuntukan bagi karyawan namun terhadap non karyawan/buruh harian tidak diberikan sesuai dengan karyawan setidaknya peningkatan gaji pokok dan pemberian gaji tepat waktu sementara peningkatan hasil panen dan pengembangan hasil buah pada perusahaan adalah kaum non karyawan atau buruh lapangan

sehingga hal inilah yang membuat para non karyawan tidak termotivasi bekerja dengan maksimal sehingga pencapaian target tidak terpenuhi.

Pencapaian kinerja karyawan tentunya adanya kompensasi yang diberikan perusahaan hal ini bertujuan memberikan motivasi semangat kerja karyawan dalam pencapaian kerja sesuai dengan penetapan target dan realisasi perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar sudah menerapkan pemberian kompensasi bagi karyawan namun pada kenyataan belum terealisasi di setiap tahunnya dan pada setiap karyawan. Hal inilah yang menjadi berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan hal ini dapat dilihat pada target ralisasi Produksi TBS Tahun 2016 S/D 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1.3: Data Rencana Dan Realisasi Produksi TBS Tahun 2017 S/D 2020 Kebun Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

| Tahun | Rencana (Kg) | Realisasi Produksi (Kg) | Persentase |
|-------|--------------|-------------------------|------------|
| 2017  | 41.029.000   | 39.801.936              | 97%        |
| 2018  | 42.244.000   | 34.512.738              | 81,7%      |
| 2019  | 35.084.000   | 33.835.780              | 96,4%      |
| 2020  | 26.638.000   | 30.445.812              | 106,3%     |

**Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar 2020**

Berdasarkan tabel diatas Data Rencana Dan Realisasi Produksi TBS Tahun 2017 S/D 2020 Kebun Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar bahwa disetiap tahunnya terget dan realisasinya belum tercapai sehingga pencapaian kerja karyawan belum maksimal, tentu sangat diperlukan dorongan pemberian kompensasi sehingga karyawan bekerja dengan maksimal.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar para pekerja belum maksimal dapat bekerja dengan dan menghasilkan

produktivitas yang tinggi hal ini dikarenakan lingkungan kerja untuk setiap tahap pekerjaan kurang mendukung dan juga upah yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Adapun fenomena didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa penerapan kompensasi oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian melalui pemberian gaji, tunjangan dan bonus terhadap karyawan dan non karyawan/buruh belum diberikan pemerataan terutama bagi non karyawan/buruh sehingga berdampak terhadap peningkatan kualitas kinerja.
2. Kualitas kerja karyawa belum menerapkan ketepatan waktu masuk jam 8.00 wib dan pulang jam kerja 5.00 wib melaikan masuk jam 9.00 wib dan pulang jam 04.00 wib, dan ketelitian kerja karyawan masih belum maksimal terutama dilapangan dalam kegiatan waktu pemupukan dan panen tidak sesuai dengan target pencapaian 1 hari sebanyak 3 Hektar melainkan 2 Hektar, dan mutu hasil kerja karyawan belum sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Kuantitas karyawan masih tergolong rendah hal ini pencapaian target kerja tidak sesuai dengan realisasinya.
4. Kehandalan karyawan bahwa masih ditemui karyawan yang kurang inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga terlihat kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerja.
5. Sikap karyawan yang berkerja belum secara menyeluruh mengutamakan kerjasama sehingga karyawaan belum taat aturan yang disampaikan atasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian, maka pada kesempatan ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”**.

#### **A. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kompensasi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

#### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan Kompensasi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

- c. Untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

- a. Bagi Teoritis, dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang ilmu administrasi untuk penelitian selanjutnya..
- b. Bagi Akademis, sebagai sumbangan dan informasi kepada pihak yang berkepentingan, khususnya dibidang pengembangan sumber daya manusia.
- c. Praktis untuk dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan dan keputusan berkaitan penerapan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### A. Studi kepustakaan

##### 1. Konsep Administrasi

Administrasi merupakan proses kerjasama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya (Fahmi, 2015;4). Berdasarkan hal tersebut, administrasi dipandang berdasarkan 3 sudut pengertian yakni:

- a. Sudut pandang proses.
- b. Sudut fungsi.
- c. Sudut institusional.

Sedangkan menurut Siagian (2004;2), administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ada beberapa hal yang terkandung dalam definisi diatas:

- a. Administrasi sebagai seni, yaitu suatu proses yang diketahui hanya permulaannya saja sedangkan akhirnya tidak diketahui.
- b. Administrasi mempunyai unsur-unsur tertentu, yaitu adanya dua orang manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu.
- c. Administrasi sebagai proses kerjasama bukan merupakan hal yang baru karena dia telah timbul bersama-sama dengan peradaban manusia.

Syafri (2012:3) mengatakan administrasi dalam arti sempit adalah berupa kegiatan pencatatan, pengelolaan, pengumpulan, pemberian nomor/kode surat, pengetikan, penggandaan, penyimpanan (pengarsipan), pengiriman, berbagai informasi yang diterima atau yang dikeluarkan oleh suatu organisasi/insitusi.

Administrasi menurut Reksohadiprawiro (dalam Widjaja, 2004: 37) adalah tata usaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta-fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta lain.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa administrasi merupakan kegiatan kegiatan membantu dan melayani dengan baik yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati sebelumnya.

## **2. Konsep Organisasi**

Organisasi diartikan sebagai suatu keseluruhan termasuk didalamnya fasilitas, material dan orang dengan perilakunya, yang diatur menurut posisi berdasarkan tugas pekerjaan (Alma, 2009;117).

Pada dasarnya seseorang tidak bisa hidup sendiri. Sebagian besar tujuannya dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup sendiri, karena manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lainnya. Karena itu biasanya manusia berkumpul dan membentuk kelompok, yang disebut organisasi. Contoh: karang taruna, perusahaan, kerajaan, negara dan lain-lain. Bahkan sebuah organisasi kejahatan

pun pada dasarnya juga adalah sebuah organisasi, dimana mereka bergabung dan berkumpul serta memiliki tujuan, dan kepentingan yang sama.

Sedangkan menurut Hamim (2005;24) menjelaskan bahwa Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompoknya harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas sedemikian rupa memberi saluran terbaik untuk pemakaian efisien, sistematis, positif dari usaha yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Hasibuan (2007;24) Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal berstruktural dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu, jadi organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, guna mencapai tujuan organisasi, adanya proses kerjasama yang berstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai apa-apa yang telah ditentukan.

Organisasi merupakan kesatuan kerja yang disusun melalui peraturan sebagai wadah menjalankan kerjasama mencapai tujuan yang telah sebelumnya (Dewi, 2011;23).

Secara hirarki, organisasi dan manajemen tidak dapat dipisahkan. Organisasi merupakan alat manajemen untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah bentuk persekutuan untuk mencapai tujuan bersama. Melalui organisasi hampir semua kebutuhan manusia dapat dipenuhi sehingga manusia dan organisasi tidak dapat dipisahkan. Dalam sebuah organisasi terdapat tiga faktor atau unsur penting menurut Fuad (2006;101), yaitu:

1. Adanya sekelompok orang.
2. Adanya hubungan dan pembagian kerja diantara mereka.

### 3. Adanya tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Dewi, 2011;23), ilmu administrasi pada umumnya dikenal ada tiga jenis organisasi dalam masyarakat yang mempunyai hubungan ketergantungan satu dengan yang lain, yaitu:

#### a. Organisasi publik.

Organisasi ini bertujuan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat tanpa mengharapkan keuntungan.

#### b. Organisasi bisnis atau privat.

Organisasi bisnis yaitu organisasi yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat tertentu dengan menargetkan sejumlah keuntungan,

#### c. Organisasi non profit.

Organisasi yang memberikan konsumen produk jasa,

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu perserikatan dan persekutuan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berstruktur dan terkoordinasi yang berkerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### 3. Konsep Manajemen

Menurut (Siagian, 2004;5), manajemen dapat didefenisikan dari dua sudut pandang yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagainya kemampuan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut (Hasibuan, 2005;1), manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan di atur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2005;2) Manajemen adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dengan manajemen merupakan :

“Suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan pengertian manajemen tersebut, manajemen merupakan proses dalam melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta pengarahan yang dilakukan secara teratur hingga tujuan yang diinginkan tercapai.

#### **4. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Fadli (2013:105) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sunyoto (2012:65), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan

hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Akhmad (2013:89) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organization*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

Menurut Hasibuan (2012;10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012;21-23) antara lain sebagai berikut :

1. Perencanaan  
Perencanaan (*Human Resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chat*)

3. Pengarahan  
Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan  
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan  
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi  
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian  
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan  
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. Kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian  
Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Dalam menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer dituntut harus mampu mengarahkan, menempatkan, dan mendayagunakan para bawahan atau anggota dalam organisasi agar kinerja dapat terarah dan sistematis. Sehingga, setiap kebijakan yang dirumuskan dalam upaya mencapai tujuan bersama dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

## 5. Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebagai hasil positif pada perilaku karyawan terhadap organisasinya atas pekerjaan yang telah dilakukannya selama bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan Robbins dkk (2013:102).

Kepuasan kerja dapat terjadi pada suatu perusahaan tergantung pada balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, jenis dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, rekan dan lingkungan kerja, serta sikap pimpinan saat bekerja Robbins dkk (2013:102).

Manfaat dari kepuasan kerja yang dialami karyawan antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover, serta memiliki kesehatan yang baik (Badriyah, 2015 dan Schemerhorn, 2014).

Hal-hal yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan menurut para ahli diantaranya adalah sifat pekerjaan yang dilakukan karyawan, pengawasan dari atasan, gaji yang diterima oleh karyawan, peluang karyawan untuk mendapatkan promosi, dan hubungan dengan sesama rekan kerja (Robbins dan Judge, 2013:89).

Menurut Handoko (2011:78) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

## 6. Kompensasi

Menurut Fajar dkk (2016:76) Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi memiliki pengertian sebagai segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Adapun faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagaimana yang dijelaskan oleh Zainal dkk (2014:546-548) adalah tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat pekerja, ukuran gaji, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan orang-orang yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pemberian upah.

Hasibuan (2012:118) mengatakan bahwa kompensasi terbagi kedalam dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

Menurut Wahjono (2008:87) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan.

Menurut Wahjono (2008:72) kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Terdapat tiga penyebab utama kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor organisasional (seperti: gaji, peluang promosi, work it self, kebijakan dan kondisi pekerjaan).
- b. Faktor kelompok (seperti: coworkers dan supervisor).

Faktor personal (seperti: kebutuhan, aspirasi, dan instrument benefits)

Menurut Yani (2012:95) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan. Adapun jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, tunjangan, dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
2. Kompensasi dalam bentuk non finansial Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai

Menurut Bangun (2012:98) jenis-jenis kompensasi ada 2 (dua), yaitu:

1. Kompensasi Finansial, kompensasi yang dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) dan pembayaran tidak langsung (*indirect payment*).
  - a. Kompensasi langsung  
Kompensasi langsung berupa gaji pokok seperti upah, gaji, dan kompensasi variabel seperti insentif dan bonus.
  - b. Kompensasi tidak langsung  
Kompensasi tidak langsung berupa dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan, atas biaya perusahaan, dan dana pensiun
2. Kompensasi Nonfinansial, kompensasi nonfinansial merupakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima pekerja. Pembayaran kompensasi nonfinansial diberikan dalam bentuk penghargaan-penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, dan kantor yang lebih bergengsi. Aspek kompensasi nonfinansial mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasinya

Menurut Hasibuan (2013), tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai

:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawasanya.
5. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif
  - a. maka stabilitas karyawan terjamin karena
  - b. turn-over relative kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang- undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas

jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003:75).

Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Kadarisman, 2012:109).

Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal (Kadarisman, 2012:115)

## **7. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2011:98) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu

semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

2. Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
3. Kesediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

## **8. Konsep Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:106).

Mathis dan Jackson (2002:67), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas output.

2. Kualitas output.
3. Jangka waktu output.
4. Kehadiran ditempat kerja.
5. Sikap kooperatif

Sedangkan menurut Hasibuan (2002:79) kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa indikator, yakni :

1. Kedisiplinan adalah Ketatapan pegawai akan taat aturan didalam bekerja dengan tujuan optimalisasi hasil kinerja pegawai.
2. Prestasi Kerja adalah hasil kinerja pegawai didalam pencapaian tujuan sesuai dengan tugas dan beban kerja yang dilaksanakan.
3. Kesetiaan Pegawai adalah bagaimana kesetiaan dan loyalitas seseorang pegawai dalam bekerja dalam suatu organisasi.
4. Kreativitas Pegawai adalah kemampuan pegawai dalam berkarya dan berinovasi.
5. Kecakapan adalah Sejauh mana pegawai memahami kinerjanya dan melaksanakannya dengan hasil yang maksimal.
6. Kerjasama adalah Kemampuan pegawai secara bersama dan saling mendukung didalam menangani permasalahan dan pencapaian kinerja secara bersama.
7. Tanggungjawab adalah upaya kesetiaan pegawai didalam pencapaian hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan tugas dan beban kerja yang dilaksanakan.

Selanjutnya Gibson (2000:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut Keban (2004:1), kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. Kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen.

Mangkunegara (2002:75) mengemukakan bahwa mengukur kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari 4 aspek, antara lain:

- a. Kualitas kerja yang meliputi: ketepatan waktu, ketelitian, dan mutu kerja.

- b. Kuantitas kerja yang meliputi: jumlah hasil kerja, waktu penyelesaian, target yang dicapai.
- c. Keandalan meliputi: target dipercaya, keterampilan kerja dan inisiatif kerja.
- d. Sikap meliputi: sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama

Sinambela dkk (2006:136), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2002:98), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan dan Pengalaman  
orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan

pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau ada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moral terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moral tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Kepemimpinan dan Motivasi

Faktor kepemimpinan dan motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya bekerjasama agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2004:340), yang mempengaruhi dimensi kinerja

adalah :

1. Memikat dan menahan orang didalam organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi

itu haruslah meminimalkan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir

yang lebih baik, memberikan fasilitas dan saran yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

## 2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitaskinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggun jawab pegawai.

## 3. Perilaku inovatif dan spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai. Seperti Kerja sama dengan rekan sekerja, Tindakan protektif, Gagasan konstruktif, pelatihan diri pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas variabel kepemimpinan merupakan salahsatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena kepemimpinan merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya untuk bekerjasama agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang baik.

## B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian variabel-variabel yang telah dibahas di atas, peneliti menggambarkan dalam paradigma pemikiran sebagai berikut:

**Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**



**Sumber : Modifikasi Penelitian, 2020**

## C. Konsep Operasional

Dengan konsep ini peneliti akan memberikan penafsiran yang mengaitkan pemikiran dalam analisa. Peneliti melaksanakan beberapa konsep yang berhubungan dengan penelitian ini, sesuai dengan kerangka teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya oleh peneliti, Adapun konsep operasional tersebut antara lain :

1. Administrasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien.
2. Organisasi adalah sebagai tempat atau wadah dimana sekelompok orang berkumpul untuk melaksanakan suatu kegiatan dan tujuan
3. Manajemen merupakan proses dalam melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta pengarahan yang dilakukan secara teratur hingga tujuan yang diinginkan tercapai.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.
5. Kompensasi dalam bentuk finansial Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
6. Kompensasi dalam bentuk non finansial Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan.
7. Kualitas kerja yang meliputi: ketepatan waktu, dan ketelitian kerja

8. Kuantitas kerja yang meliputi: jumlah hasil kerja, waktu penyelesaian, target yang dicapai.
9. Keandalan meliputi: target dipercaya, keterampilan kerja dan inisiatif kerja.
10. Sikap meliputi: sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

#### D. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator, ukuran dan skala yang dirancang untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat. Maka operasionalisasi variabelnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel II. 1: Operasional Variabel**

| Konsep<br>1                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Variabel<br>2    | Indikator<br>3   | Item penilaian<br>4                                                                | Skala<br>5                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan. Menurut Yani (2012:95) | Kompensasi       | 1. Finansial     | 1. Gaji<br>2. Bonus                                                                | a. Baik.<br>b. Cukup Baik.<br>c. Kurang Baik |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                  | 2. Non finansial | 1. Fasilitas kerja karyawan.<br>2. Kenaikan jabatan.<br>3. Pemberian Asuransi BPJS |                                              |
| Kinerja adalah pencapaian kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi Kualitas, Kuantitas, Keandalan, Sikap.                                                                                                                    | Kinerja Karyawan | 1. Kualitas      | 1. Ketepatan waktu kerja<br>2. Ketelitian kerja                                    | a. Baik.<br>b. Cukup Baik.<br>c. Kurang Baik |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                  | 2. Kuantitas     | 1. Hasil kerja<br>2. Target yang dicapai.                                          |                                              |

| Konsep                      | Variabel | Indikator     | Item penilaian                                | Skala |
|-----------------------------|----------|---------------|-----------------------------------------------|-------|
| 1                           | 2        | 3             | 4                                             | 5     |
| (Mangkunegara<br>, 2007:67) |          | 3. Kehandalan | 1. Keterampilan Kerja<br>2. Inisiatif Kerja.  |       |
|                             |          | 4. Sikap      | 1. Saling berjasama.<br>2. Taat aturan kerja. |       |

**Sumber : Modifikasi Penulis 2020**

### E. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan konsep dan teori studi kepustakaan, hipotesis dalam penelitian ini, yaitu : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

### F. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran ini menggunakan skala Likert yang merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik) seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang (Sugiono, 2012:132). untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian ini, maka setiap pernyataan akan diberikan skala sangat baik sampai buruk sekali dimana skala tersebut mempunyai poin, seperti pada table berikut:

**Table II .2 : Skor Pernyataan**

| No | Pernyataan  | Skor |
|----|-------------|------|
| 1  | Kurang Baik | 3    |
| 2  | Cukup Baik  | 2    |
| 3  | Baik        | 1    |

Untuk menentukan hasil skor dari skor tertinggi,terendah dan interval kelas dapat dinyatakan dalam rumus yaitu:

Skor tertinggi : Jumlah responden x jumlah item pertanyaan x nilai tertinggi

Skor terendah : Jumlah responden x jumlah item pertanyaan x nilai terendah

Interval :  $\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Skala pengukuran}}$

Skor tertinggi :  $50 \times 13 \times 3 = 1.950$

Skor terendah :  $50 \times 13 \times 1 = 650$

Interval :  $\frac{1.950 - 650}{3}$   
: 433

Variabel ini diukur dengan mengajukan 13 pertanyaan yang jumlah respondennya sebanyak 50 orang, berdasarkan nilai skor yang telah ditetapkan didapat bahwa nilai tertinggi yaitu 1.950 dan skor terendah 650 dan interval kelas 433 dengan demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan sebagai berikut:

Baik : Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisioner berada pada interval 1.517 -1.950

Cukup Baik : Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisioner berada pada interval 1084-1.516

Kurang baik : Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisioner berada pada interval 650-1083

Selanjutnya untuk mengetahui lebih terperinci dari masing-masing penilaian atas variabel kualitas pelayanan yang terdiri dari lima indikator ini dapat dilihat sebagai berikut:

### 1. Teknik Pengukuran Variabel Bebas yaitu Pengaruh Kompensasi

Variabel Kompensasi (X) dengan indikator Finansial, Non finansial. Untuk menentukan hasil skor dari skor tertinggi, terendah dan interval kelas dapat dinyatakan dalam rumus yaitu:

Interval :  $\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Skala pengukuran}}$

Skor tertinggi :  $50 \times 5 \times 3 = 750$

Skor terendah :  $50 \times 5 \times 1 = 250$

Interval :  $\frac{750 - 250}{3}$   
: 166

Variabel ini diukur dengan mengajukan 5 pertanyaan yang jumlah respondennya sebanyak 50 orang, berdasarkan nilai skor yang telah ditetapkan didapat bahwa nilai tertinggi yaitu 750 dan skor terendah 250 dan interval kelas 166 dengan demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan sebagai berikut:

Baik : Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisioner berada pada interval 584 -750

Cukup Baik : Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisioner berada pada interval 418-583

Kurang baik : Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisioner berada pada interval 166-417

Adapun Variabel (X) Kompensasi setiap indikator dapat dilihat dan dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Finansial, diajukan 2 pertanyaan pada 50 responden dengan skor tertinggi 300 dan skor terendah 100 dengan interval kelas 67

Baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 233-300

Cukup baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 166-232

Kurang baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 100-165

2) Non finansial, diajukan 3 pertanyaan pada 50 responden dengan skor tertinggi 450 dan skor terendah 150 dengan interval kelas 100

Baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 350-450

Cukup baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 250-349

Kurang baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 150-249

## 2. Variabel Terikat Yaitu Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja (Y) dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Kehandalan dan Sikap. Untuk menentukan hasil skor dari skor tertinggi,terendah dan interval kelas dapat dinyatakan dalam rumus yaitu:

Interval :  $\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Skala pengukuran}}$

Skor tertinggi :  $50 \times 8 \times 3 = 1200$

Skor terendah :  $50 \times 8 \times 1 = 400$

Interval :  $\frac{1200 - 400}{3}$   
: 266

Variabel ini diukur dengan mengajukan 8 pertanyaan yang jumlah respondennya sebanyak 50 orang, berdasarkan nilai skor yang telah ditetapkan didapat bahwa nilai tertinggi yaitu 1200 dan skor terendah 400 dan interval kelas 266 dengan demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan sebagai berikut:

- Baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 934 -1200
- Cukup Baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 667-933
- Kurang baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 400-666

Adapun Variabel (Y) Kinerja Karyawan setiap indikator dapat dilihat dan dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Kualitas, diajukan 2 pertanyaan pada 50 responden dengan skor tertinggi 300 dan skor terendah 100 dengan interval kelas 67
 

Baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 233-300

Cukup baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 166-232

Kurang baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 100-165
- 2) Kuantitas, diajukan 2 pertanyaan pada 50 responden dengan skor tertinggi 300 dan skor terendah 100 dengan interval kelas 67

Baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 233-300

Cukup baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 166-232

Kurang baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 100-165

3) Kehandalan, diajukan 2 pertanyaan pada 50 responden dengan skor tertinggi 300 dan skor terendah 100 dengan interval kelas 67

Baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 233-300

Cukup baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 166-232

Kurang baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 100-165

3) Sikap, diajukan 2 pertanyaan pada 50 responden dengan skor tertinggi 300 dan skor terendah 100 dengan interval kelas 67

Baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 233-300

Cukup baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 166-232

Kurang baik :Apabila jumlah skor yang diterima dari kuisisioner berada pada interval 100-165

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe Survei deskriptif analisis yaitu tipe penelitian yang menggambarkan mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian. Kemudian melalui pendekatan kuantitatif, yaitu menjawab dan memecahkan masalah-masalah dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh dan utuh dari objek yang diteliti agar diperoleh gambaran yang jelas. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji proposisi atau hipotesis tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Pengukuran variable-variabel biasanya dilakukan dengan instrument-instrumen penelitian sehingga menghasilkan data berupa angka-angka yang dapat dianalisis menggunakan prosedur-prosedur statistik.

#### **B. Lokasi penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Dengan alasan bahwa penerapan kompensasi melalui pemberian peningkatan gaji pokok dan tunjang belum dilakukan di setiap tahunnya oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian terhadap karyawan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulnya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono,2012;80).

Adapun jumlah keseluruhan suatu objek yang akan di teliti dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1. Populasi dan Sampel Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

| No                | Unit Populasi     | Jumlah Populasi | Jumlah Sampel | %    |
|-------------------|-------------------|-----------------|---------------|------|
| <b>Informan :</b> |                   |                 |               |      |
|                   | 1. Manager        | 1               | 1             | 100% |
|                   | 2. Asisten Kepala | 1               | 1             | 100% |
| <b>Responden:</b> |                   |                 |               |      |
|                   | Karyawan TBS      | 445             | 50            | 11%  |
| Jumlah            |                   | 448             | 52            | 12%  |

**Sumber : Olahan Data Penelitian, 2020**

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Berdasarkan pertimbangan penelitian dan pengelompokan populasi, maka untuk menentukan populasi dan sampel, pada Manager, Asisten Kepala, digunakan penarikan sensus karena jumlah populasi tidak terlalu besar.

Sedangkan Karyawan TBS menggunakan teknik *Purposive Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan suatu tujuan dan pertimbangan tertentu, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden penelitian

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Untuk mengorganisir data yang dibutuhkan dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ini, maka penulis membagi data kedalam dua yaitu:

### 1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari responden yang menjadi obyek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang sudah dirumuskan dalam penelitian, diperoleh melalui kuesioner. Dalam penelitian ini data diperoleh juga dari informan, diperoleh melalui pedoman wawancara. Data yang dikumpulkan antara lain : data tentang Kompensasi Terhadap Karyawan yang dilaksanakan secara langsung oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

### 2. Data Skunder

Adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan resmi instansi pemerintah terkait yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dan juga buku-buku yang berkenaan dengan penelitian di kepustakaan. Data yang dikumpulkan antara lain: struktur dan bagan organisasi, profaile organisasi, pimpinan dan karyawan, dan laporan kinerja karyawan.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun dan mendapatkan semua data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Kuesioner

Yaitu dengan memberikan beberapa daftar pertanyaan berikut dengan alternatif jawaban yang disebarkan kepada responden yang dijadikan sampel, setelah diisi/dijawab kuisisioner tersebut dikembalikan kepada peneliti.

### 2. Observasi (Pengamatan)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti.. observasi langsung. Data yang didapat melalui observasi langsung terdiri dari pengamatan secara rinci tentang kegiatan, perilaku, tindakan orang-orang, serta juga keseluruhan kemungkinan interaksi interpersonal dan segala hal yang dapat diamati.

### 3. Interview (Wawancara)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung terhadap informan yang berhubungan dengan penelitian melalui daftar pedoman wawancara yang sesuai dengan permasalahan yaitu HRD PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

### 4. Studi Perpustakaan

Studi ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang berguna dalam perumusan teori dan landasan bagi penganalisaan data primer serta menelaah data melalui literatur yang tersedia.

## G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu dengan mengolah data yang diperoleh disajikan dalam tabel frekuensi dan persentase. Selanjutnya dengan metode analisis kualitatif, data yang diperoleh berupa hasil wawancara kepada informan, kemudian dianalisis dan dijelaskan, selanjutnya sikap ilmiah peneliti didukung oleh konsep dan teori. Selanjutnya untuk menguji hipotesis, dilakukan dengan pendekatan metode kuantitatif dengan alat uji statistik.

Dalam rangka alat uji statistik maka data dikategorikan berpedoman pada skala Likert (Nazir, 2005:34) dengan kategori untuk variabel Kompensasi (Skor dari 3 sampai 1) :

B = Baik

CB = Cukup Baik

KB = Kurang Baik

Untuk variabel Kinerja Pegawai (Skor dari 3 sampai 1):

B = Baik

CB = Cukup Baik

KB = Kurang Baik

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrument pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (2008:58) menyatakan bahwasanya dalam analisi item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

### 2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil.

Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

### **I. Regresi Linier Sederhana**

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja sebagai variabel pengaruh terhadap kinerja sebagai variable terikat dengan bantuan statistik parametik yaitu regresi sederhana. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Kompensasi

$\varepsilon$  = Epsilon (variable pengganggu)

### **J. Pengujian Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas secara keseluruhan terhadap variable terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ )

mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah bagian dari variasi total dalam variable dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variable independen. Koefisien determinasi merupakan angka menunjukkan seberapa besar perubahan variable Y (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi oleh variable X (Kompensasi) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{n \{ \sum XY - (\sum X)(\sum Y) \}}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier sederhana ini diperoleh melalui tanggapan responden menjawab kuisioner terkait dengan variable penelitian

#### K. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variable bebas (Kompensasi) terhadap variable terikat (kinerja pegawai). Uji t akan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, jika  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tapi jika  $t$  hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### J. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Dibawah ini akan dipaparkan mengenai jadwal pelaksanaan penelitian ini dimulai bulan November 2020 sampai dengan bulan Maret 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III. 2 Jadwal Penelitian**

| No | Jenis Kegiatan                                | Bulan dan Minggu ke- 2021 |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
|----|-----------------------------------------------|---------------------------|--|--|----------|--|--|---------|--|--|----------|--|--|-------|--|--|
|    |                                               | November                  |  |  | Desember |  |  | Januari |  |  | Februari |  |  | Maret |  |  |
| 1  | Persiapan dan Penyusunan UP                   |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
| 2  | Seminar Up                                    |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
| 3  | Revisi UP                                     |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
| 4  | Penelitian Lapangan                           |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
| 5  | Analisis Data                                 |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
| 6  | Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi) |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
| 7  | Konsultasi Revisi Skripsi                     |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
| 8  | Ujian Komfretif Skripsi                       |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
| 9  | Revisi Skripsi                                |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |
| 10 | Penggandaan Skripsi                           |                           |  |  |          |  |  |         |  |  |          |  |  |       |  |  |

**Sumber : Olahan data penelitian, 2020**

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Kebun Sei Berlian merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PTPNV Riau, dibawah Kementrian BUMN yang mengusahakan perkebunankelapa sawit sebagai usaha utamanya. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian dilengkapi pabrik pengolahan kelapasawit yang menghasilkan minyak sawit atau CPO dan mengirim inti sawit untuk diolah dipabrik kebun lain. Menghasilkan pupuk organik yang diperoleh dari pelupukan tandan kosong yang merupakan limbah pabrik. Pupuk ini biasa disebut dengan pupuk tandan kosong kelapa sawit (tangkos). PT. Perkebunan Nusantara V merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 tahun 1996 tentang penyeteroran modal negara republik indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V. Anggaran dasar perusahaan dibuat didepan notaris Harun Kamil melalui Akte No. 38 Tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui Keputusan Menteri Kehakiman RI No. 8333/H.T.01. Tahun 1996, serta telah diumumkan dalam berita negara Republik

Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996, dan tambahan berita negara RI No. 8565/1996.

Saat ini, kantor pusat berkedudukan di Jln. Rambutan no.43 Pekanbaru, dengan unit-unit usaha yang tersebar diberbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Perusahaan mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit kantor pusat; 5 unit bisnis strategis (UBS); 25 unit kebun inti/plasma; 12 pabrik kelapa sawit (PKS); 1 unit pabrik PKO; 4 fasilitas pengolahan karet ; dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola oleh perusahaan seluas 160.745 Ha, yang terdiri dari 86.2129 Ha lahan sendiri/inti dan 74.256 Ha lahan plasma.

Lingkungan Fisik Kebun Sei Berlian adalah sebagai berikut :

#### 1. Letak Geografis

Kebun sei. Berlian berada di Kec Tapung, Kab. Kampar, Prov. Riau dengan luas 2.802.835 Ha, sesuai dengan HGU nomor : 153 (areal tanaman 2.688 Ha, areal perumahan, PKS, limbah dan sarana sosial 114.835 Ha). Kebun Sei Berlian berjarak 35 km dari pusat kota Pekanbaru. Secara geografis kebun Sei. Berlian berbatasan dengan :

- a. Sebelah timur berbatasan dengan desa Mataram
- b. Sebelah barat berbatasan dengan desa Tambusai
- c. Sebelah selatan berbatasan dengan desa Pagaruyung
- d. Sebelah utara berbatasan dengan desa Sriwijaya

#### **B. Aktivitas Perusahaan**

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Berlian merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit. Di samping mengelola kebun sendiri,

perusahaan juga bermitra usaha dengan petani plasma, yaitu melakukan pembelian hasil produksi. Kebun plasma berupa TBS (Tandan Buah Segar), kelapa sawit dan karet dari kebun plasma. Untuk pengolahan hasil produksi, perusahaan memiliki pabrik kelapa sawit dan pengolahan karet. Hasil dari perkebunan akan diolah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) di Kebun Sei Berlian. Jenis produksi yang dihasilkan dari produksi kelapa sawit adalah minyak sawit dan inti sawit. Semua hasil produksi akan dijual baik ke pasar lokal maupun ekspor. Untuk mendukung pemasaran, perusahaan bersama seluruh BUMN Perkebunan (PTPN I-PTPN XIV) membentuk Kantor Pemasaran Bersama (KPB) PTPN I-PTPN XIV yang berkedudukan di Jakarta dan juga Indoham di Jerman. Jenis produk yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yaitu minyak sawit (crude palm oil), inti sawit (palm kernel oil), dan karet.

### **C. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V**

#### **a. Visi**

“Menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global”

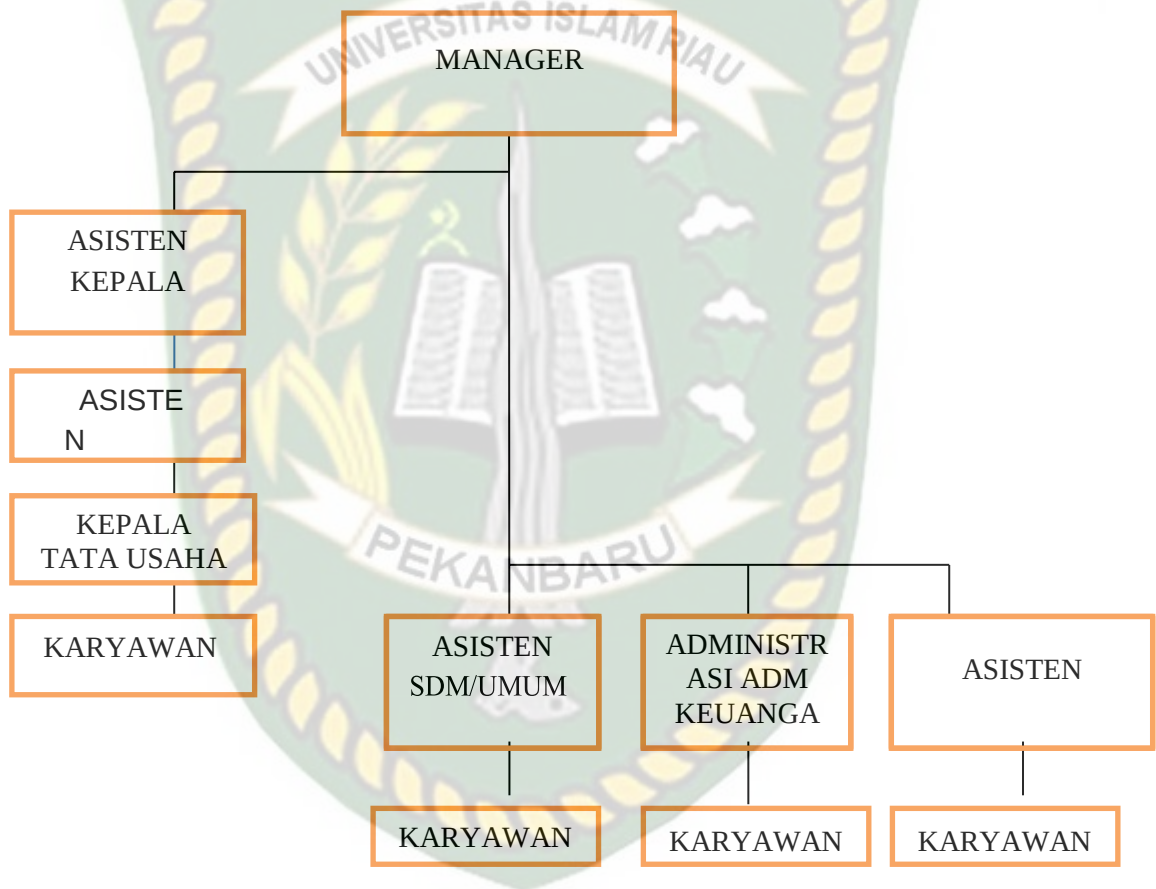
#### **b. Misi**

“Mengelola agrobisnis kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan stakeholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi”

#### D. Struktur organisasi PTPN V kebun Sei Berlian

Struktur organisasi PTPN V kebun Sei Berlian seperti pada gambar berikut ini :

**GamBar : IV.1 Struktur organisasi PTPN V Kebun Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**



Perusahaan dipimpin oleh satu manajer yang bertindak sebagai pengawas langsung terhadap seluruh bagian-bagian untuk lebih rincinya tugas dan wewenang masing-masing dari struktur organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Manajer :

- a. Menyusun dan melaksanakan kegiatan umum kebun sesuai dengan pedoman dan intruksi kerja dari direksi
  - b. Mengkoordinir penyusunan rencana anggaran belanja tahunan perusahaan
  - c. Memimpin rapat kerja asisten kebun yang di adakan secara periodi
  - d. Mengatur hubungan bidang masyarakat
  - e. Bertanggung jawab kepada Direksi
2. Asisten Tanaman:
- a. Merupakan wakil manajer unit memimpin di bidang tanaman
  - b. Mengkoordinir pelaksanaan tugas asisten tanaman
  - c. Dalam keadaan tertentu dapat menjabat sebagai manajer unit
  - d. Bertanggung jawab kepada manajer unit
3. Kepala Tata Usaha :
- a. a.tugas utamanya melaksanakan dan mengawasi semua kegiatan administrasi.
  - b. mengumpulkan semua anggaran fisik bagian setiap afdeling.
  - c. menyusun anggaran perusahaan dalam bentuk anggaran tahunan maupun bulanan.
  - d. mengatur pembagian kerja dan melengkapi peralatan kerja yang teratur.
  - e. membuat daftar upah dan gaji sesuai dengan waktu dan hasil kerja.
4. Asisten Teknik :
- a. Merupakan wakil manajer unit memimpin kegiatan tugas di bidang teknik
  - b. Mengkoordinir tugas-tugas asisten di bidang teknik
5. Asisten Administrasi dan Keuangan:

- a. Merupakan wakil manajer unit memimpin pelaksanaan tugas-tugas di bidang administrasi, keuangan, upah, pergudangan dan laporan-laporan bulanan sesuai dengan pedoman kerja.
  - b. Mengkoordinir tugas-tugas administrasi dan gudang.
  - c. Bertanggung jawab kepada manajer unit.
6. Asisten Administrasi SDM atau Umum:
- a. Administrasi personalia karyawan pelaksana.
  - b. Administrasi penerimaan karyawan baru/pemberhentian karyawan.
  - c. Pengaturan/administrasi perumahan karyawan di emplasmen.
  - d. Mengelola praktek sekolah taman kanak-kanak (STK, SLTP, Madrasah dan pramuka gudep yang ada di lingkungan perusahaan).
7. Tenaga Kerja:
- a. Karyawan pimpinan di angkat berdasarkan keputusan direksi mulai golongan IIIA s/d IVD.
  - b. Karyawan pelaksana I yaitu golongan IA, karyawan pelaksana II golongan IB s/d IID.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan penelitian yang mengangkat judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Penelitian ini mengambil data yang dibutuhkan dalam hal mengambil kesimpulan. Adapun data dan hasil responden yang dilakukan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut :

#### A. Identitas Responden

Pada bab ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden dan hasil jawaban yang diperoleh dari hasil penyerahan kuisioner dan wawancara.

##### 1. Identitas Responden

Dalam pelaksanaan penyebaran Kuisioner, wawancara dan kuisioner yang sudah disajikan kepada responden, maka langkah awal yang harus dipenuhi adalah berupa identitas responden dan yang dijadikan responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan diskriminasi oleh karyawan yang disajikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun dinilai bahwa tingkat pendidikan ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini adalah pada tingkat analisis yang akan diberikan dalam menilai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan, yang dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.1. Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.**

| No     | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase(%) |
|--------|---------------|------------------|---------------|
| 1      | Laki-Laki     | 41               | 82%           |
| 2      | Perempuan     | 9                | 18%           |
| Jumlah |               | 50               | 100%          |

**Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden penelitian Laki-laki sebanyak 41 orang, dan selanjutnya untuk responden perempuan berjumlah 9 orang. Kemudian untuk penggolongan responden penelitian selajutnya berdasarkan umur yang mana dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.2. Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Umur.**

| No     | Umur        | Jumlah Responden | Persentase |
|--------|-------------|------------------|------------|
| 1      | ≤ 25 tahun  | 9                | 18%        |
| 2      | 25-39 tahun | 31               | 62%        |
| 3      | 40-49 tahun | 10               | 20%        |
| Jumlah |             | 50               | 100%       |

**Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden terbesar adalah antara usia 25 tahun dengan jumlah 9 orang atau sekitar 18%, Kemudian usia responden umur 25-39 sebanyak 31 orang atau sekitar 62% dan selebihnya yaitu berusia 40-49 tahun berjumlah 210 orang atau sekitar 20% dari keseluruhan responden. Kemudian untuk penggolongan responden penelitian selajutnya berdasarkan masa kerja yang mana dapat dilihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.3. Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja.**

| No | Jabatan        | Masa Kerja/Tahun | Jumlah |
|----|----------------|------------------|--------|
| 1  | Manager        | 5                | 1      |
| 2  | Asisten Kepala | 5                | 1      |
| 3  | Karyawan TBS   | 2-29             | 50     |

**Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020**

Berdasarkan tabel diatas terlihat berdasarkan masa kerja bahwa responden masa kerja terbesar adalah karyawan TBS Selama 2-29 Tahun, Asisten Kepala

selam 5 tahun, dan Manager 5 Tahun dari keseluruhan responden. Kemudian penggolongan responden penelitian berdasarkan pendidikan yang merupakan faktor penilaian pengetahuan responden, yang mana dapat terlihat pada tabel dibawa ini :

**Tabel V.4. Klasifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|----|---------------|------------------|------------|
| 1  | SMA           | 35               | 70%        |
| 2  | Diploma       | 6                | 12%        |
| 3  | Sarjana       | 9                | 18%        |
|    | Jumlah        | 35               | 100%       |

**Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020**

Dari data diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan responden terbesar adalah SMA sebanyak 35 orang atau sekitar 70% hal ini adalah tingkat pendidikan yang sudah baik dalam melaksanakan kinerjanya. Selanjutnya dalam tingkat pendidikan Diploma yang mana berjumlah 6 responden atau sekitar 12%, selanjutnya responden Sarjana sebanyak 9 responden atau sekitar 18%, dari keseluruhan jumlah responden. Tentunya Pendidikan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pencpaian kerja melalui target dapat tercapai sehingga perusahaan dapat memberikan kompensasi guna merangsang karyawan agar bekerja lebih optimal.

#### **B. Analisis Kompensasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variable-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variable

tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variable-variabel penelitian, yaitu Kompensasi.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003:77). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Untuk Mengetahui Kompensasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yang didasarkan indikator Finansial dan Non finansial sebagai berikut :

## **2. Finansial**

Kompensasi finansial yaitu sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi baik dibayarkan secara langsung seperti gaji, bonus dan diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan. Adapun berikut jawaban responden tentang indikator finansial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator finansial**

| No            | Item Penilaian | Frekuensi |            |             | Skor       |
|---------------|----------------|-----------|------------|-------------|------------|
|               |                | Baik      | Cukup Baik | Kurang baik |            |
| 1             | Gaji           | 13        | 30         | 7           | 106        |
| 2             | Bonus          | 14        | 28         | 8           | 106        |
| Jumlah        |                | 27        | 58         | 15          | 100        |
| Rata-rata     |                | 13        | 29         | 8           | 50         |
| Total Skor    |                |           |            |             | 212        |
| Interval Skor |                |           |            |             | 166-232    |
| Katagori      |                |           |            |             | Cukup Baik |

**Sumber : Olahan Data Penelitian, 2021**

Tabel di atas menunjukkan bahwa item penilaian tentang Gaji dimana responden yang menyatakan baik sebanyak 13 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 30 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 7 orang dengan total skor 106.

Untuk item penilaian Bonus responden yang menyatakan baik sebanyak 14 atau 28 %, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 28 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 8 orang, dengan total skor 108. Berdasarkan pada jawaban responden pada tiga item penilaian indikator finansial maka didapat total skor keseluruhan yaitu 212, angka ini berada pada interval 166-232 dengan katagori cukup baik, artinya pemberian kompensasi dalam bentuk, gaji, bonus sudah dilakukan perusahaan namun tidak dilakukan secara merata bagi karyawan dengan kenaikan gaji dan pemberian bonus yang didasarkan prestasi kerja karyawan sehingga hal ini menyebabkan pencapaian kinerja pegawai lamban dan kurang maksimal. setiap pegawai sudah menerapkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerjanya.

Berikut hasil wawancara dengan Manager PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Siswanto pada tanggal 12 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh kami sudah menerapkan kompensasi bagi setiap karyawan di setiap tahunnya mulai dari kenaikan gaji dan bonus hasil kerja tahunan namun hal ini belum diterapkan bagi setiap karyawan melainkan bergantian disetiap tahunnya....”

Begitu juga hasil wawancara dengan Asisten Kepala PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Ibrahim pada tanggal 11 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh ini penetapan kompensasi sudah dilaksanakan dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja hal ini dilakukan agar karyawan lebih giat lagi untuk bekerja.....”

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa kompensasi penetapan kenaikan gaji dan pemberian bonus terhadap karyawan sudah dilakukan namun tidak dilakukan secara merata bagi karyawan atau non karyan melainkan kompensasi berlaku hanya bagi karyawan saja melainkan tidak diberikan bagi non karyawan/buruh sementara non karyawan/buruh yang paling berperan dalam meningkatkan hasil buah mulai dari pemupukan sawit, manen, dan pengakutan sawit namun kompensasi belum diberikan melainkan hanya pengangkatan menjadi karyawan tetap namun belum adanya ketetapan waktu pengangkatan yang ditetapkan Perusahaan sehingga non karyawan tetap bekerja demi mengejar adanya pengakutan, namun sebagian non karya/buruh kurang bersemangat dalam bekerja.

### 3. Non Finansial

Kompensasi non finansial yaitu berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan. Adapun berikut jawaban responden tentang indikator finansial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Non Finansial**

| No            | Item Penilaian           | Frekuensi |            |             | Skor       |
|---------------|--------------------------|-----------|------------|-------------|------------|
|               |                          | Baik      | Cukup Baik | Kurang baik |            |
| 1             | Fasilitas kerja karyawan | 12        | 31         | 7           | 105        |
| 2             | Kenaikan jabatan         | 12        | 28         | 10          | 102        |
| 3             | Pemberian Asuransi BPJS  | 9         | 28         | 13          | 96         |
| Jumlah        |                          | 33        | 87         | 30          | 150        |
| Rata-rata     |                          | 11        | 29         | 10          | 50         |
| Total Skor    |                          |           |            |             | 203        |
| Interval Skor |                          |           |            |             | 166-232    |
| Katagori      |                          |           |            |             | Cukup Baik |

**Sumber : Olahan Data Penelitian, 2021**

Tabel di atas menunjukkan bahwa item penilaian tentang Fasilitas kerja karyawan dimana responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 31 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 7 orang dengan total skor 105.

Untuk item penilaian Kenaikan jabatan responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 28 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 10 orang, dengan total skor 102.

Untuk item penilaian Kenaikan jabatan responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 28 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 13 orang, dengan total skor 108.

Berdasarkan pada jawaban responden pada tiga item penilaian indikator finansial maka didapat total skor keseluruhan yaitu 203, angka ini berada pada interval 166-232 dengan katagori cukup baik, artinya pemberian kompensasi non finansial oleh perusahaan sudah diterapkan dengan ketentuan bagi karyawan tetap, memiliki jabatan dan pencapaian target kerja karyawan namun hal belum diberikan bagi setiap karyawan terutama non karyawan/buruh yang berada dilapangan sehingga hal ini berdampak terhadap belum termotivasinya non karyawan dalam merangsang pencapaian kerja.

Berikut hasil wawancara dengan Manager PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Siswanto pada tanggal 12 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh penetapan fasilitas, kenaikan jabatan dan pemberian asuransi kesehatan BPJS sudah dilakukan terlebih bagi karyawan tetap, namun karyawan masih banyak yang mengeluh karena belum menerima kompensasi dikarenakan banyak non karyawan sementra peraturannya wajib karyawan yang menerimanya..”

Begitu juga hasil wawancara dengan Asisten Kepala PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Ibrahim pada tanggal 11 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh ini kompensasi non finansial sudah diterapkan hal ini bertujuan agar karyawan bekerja dengan baik, namun tidak diberikan bagi setiap karyawan melainkan hanya bagi karyawan tetap saja...”

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi non finansial oleh perusahaan sudah diterapkan dengan ketentuan bagi karyawan yang memiliki jabatan dan pencapaian target kerja karyawan namun hal belum diberikan bagi setiap karyawan terutama karyawan yang berada dilapangan sehingga hal ini menimbulkan kurang maksimalnya kerja sebagian karyawan.

Dari Ketiga indikator Kompensasi tersebut yakni indikator Finansial, dan Non finansial. Maka rekapitulasi jawaban responden tentang variable Kompensasi sebagai berikut ini :

**Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variable Kompensasi**

| No                   | Indikator            | Frekuensi |            |             | Skor              |
|----------------------|----------------------|-----------|------------|-------------|-------------------|
|                      |                      | Baik      | Cukup Baik | Kurang baik |                   |
| 1                    | <b>finansial</b>     | <b>13</b> | <b>29</b>  | <b>8</b>    | <b>105</b>        |
| 2                    | <b>Non Finansial</b> | <b>11</b> | <b>29</b>  | <b>10</b>   | <b>101</b>        |
| Jumlah               |                      | <b>24</b> | <b>58</b>  | <b>18</b>   | <b>100</b>        |
| Rata-rata            |                      | <b>12</b> | <b>29</b>  | <b>9</b>    | <b>50</b>         |
| <b>Total Skor</b>    |                      |           |            |             | <b>206</b>        |
| <b>Interval Skor</b> |                      |           |            |             | <b>166-232</b>    |
| <b>Kategori</b>      |                      |           |            |             | <b>Cukup Baik</b> |

**Sumber : Olahan Data Penelitian, 2021**

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variable Kompensasi memperoleh skor 206 berada pada interval 166-232 dengan katagori kurang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa Penerapan kompensasi oleh Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar belum maksimal dimana belum meratanya pemberian kompensasi bagi karyawan terutama karyawan berprestasi yang memiliki disiplin kerja pencapaian target kerja sehingga mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja.

### **C. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variable-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variable tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variable-variabel penelitian, yaitu Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:106).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi Kinerja adalah sikap atau kemampuan karyawan yang memiliki Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Keandalan, Sikap. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yang didasarkan indikator Finansial dan Non finansial sebagai berikut :

#### **1. Kualitas**

Kualitas kerja adalah setiap karyawan memiliki upaya pencapaian kerja yang meliputi ketepatan waktu, ketelitian kerja. Adapun berikut jawaban responden tentang indikator finansial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Kualitas**

| No                   | Item Penilaian        | Frekuensi |            |             | Skor              |
|----------------------|-----------------------|-----------|------------|-------------|-------------------|
|                      |                       | Baik      | Cukup Baik | Kurang baik |                   |
| 1                    | Ketepatan waktu kerja | 9         | 34         | 7           | 102               |
| 2                    | Ketelitian kerja      | 15        | 30         | 5           | 110               |
| Jumlah               |                       | 24        | 64         | 12          | 100               |
| Rata-rata            |                       | 12        | 32         | 6           | 50                |
| <b>Total Skor</b>    |                       |           |            |             | <b>212</b>        |
| <b>Interval Skor</b> |                       |           |            |             | <b>166-232</b>    |
| <b>Katagori</b>      |                       |           |            |             | <b>Cukup Baik</b> |

**Sumber : Olahan Data Penelitian, 2021**

Tabel di atas menunjukkan bahwa item penilaian tentang Ketepatan waktu kerja dimana responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 34 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 7 orang dengan total skor 102.

Untuk item penilaian Ketelitian kerja responden yang menyatakan baik sebanyak 15 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 30 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 5 orang dengan total skor 112.

Berdasarkan pada jawaban responden pada tiga item penilaian indikator Kualitas maka didapat total skor keseluruhan yaitu 212, angka ini berada pada interval 166-232 dengan katagori cukup baik, artinya kualitas karyawan dalam bekerja sudah berlangsung baik namun belum semua karyawan memiliki ketepatan waktu bekerja dan ketelitian kerja hal ini dikarenakan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi berupa bonus, tunjangan dan kenaikan gaji yang belum diberikan sementara karyawan bekerja dengan maksimal dengan pencapaian target.

Sehingga hal ini berdampak bagi karyawan bahwa karyawan masih banyak tidak bekerja dengan maksimal.

Berikut hasil wawancara dengan Manager PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Siswanto pada tanggal 12 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh karyawan suda bekerja dengan disiplin tepat waktu dan memiliki ketekunan kerja hal ini dikarenakan adanya target yang harus diselesaikan akan tetapi belum semua karyawan bekerja dengan teliti dan tepat waktu sehingga mengurangi pencapaian target kerja yang akan diselesaikan....”

Begitu juga hasil wawancara dengan Asisten Kepala PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Ibrahim pada tanggal 11 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh ini karyawan belum seutuhnya bekerja dengan tepat waktu dimana masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat terutama karyawan bagian lapangan dan karyawan belum menerapkan secara menyeluruh ketelitian dalam bekerja hal ini terlihat pencapaian kinerja karyawan masih belum tercapai dangan waktu ditentukan....”

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa kualitas kinerja karyawan belum secara menyeluruh terlihat hal ini waktu kinerja karyawan yang masih ada karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu terutama bagian lapangan dan karyawan belum memiliki kemampuan dalam pencaian kinerjanya sesuai dengan target yang harus dicapai.

## **2. Kuantitas**

Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam pencapaian hasil kerja, penyelesaian, target yang dicapai. Adapun berikut jawaban responden tentang indikator finansial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Kuantitas**

| No            | Item Penilaian      | Frekuensi |            |             | Skor       |
|---------------|---------------------|-----------|------------|-------------|------------|
|               |                     | Baik      | Cukup Baik | Kurang baik |            |
| 1             | Hasil kerja         | 10        | 34         | 6           | 104        |
| 2             | Target yang dicapai | 16        | 29         | 5           | 111        |
| Jumlah        |                     | 26        | 63         | 11          | 100        |
| Rata-rata     |                     | 13        | 32         | 5           | 50         |
| Total Skor    |                     |           |            |             | 215        |
| Interval Skor |                     |           |            |             | 166-232    |
| Katagori      |                     |           |            |             | Cukup Baik |

**Sumber : Olahan Data Penelitian, 2021**

Tabel di atas menunjukkan bahwa item penilaian tentang Hasil kerja dimana responden yang menyatakan baik sebanyak 10 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 34 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 5 orang dengan total skor 104.

Untuk item penilaian Target yang dicapai responden yang menyatakan baik sebanyak 16 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 29 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 5 orang dengan total skor 215.

Berdasarkan pada jawaban responden pada dua item penilaian indikator Kualitas maka didapat total skor keseluruhan yaitu 215, angka ini berada pada interval 166-232 dengan katagori cukup baik, artinya kuantitas karyawan sudah menerapkan pencapaian hasil kerja dan target yang akan dicapai namun pentapan tersebut belum maksimal dimana pencapaian kerja dalam terget belum terpenuhi hal ini diketahui dari Target 26.638.000 ton namun realisasi 30.445.812 Ton hal ini disebabkan belum meratanya pemberian kompensasi dalam menunjang kinerja karyawan.

Berikut hasil wawancara dengan Manager PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Siswanto pada tanggal 12 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh kuantitas karyawan sudah terlihat dalam kegiatan kerjanya kami juga mendorong karyawan dalam pencapaian kerja dengan maksimal sehingga terget dapat terpenuhi, akan tetapi terget belum terpenuhi hal ini dikarenakan beberapa karyawan bekerja tidak maksimal sehingga kurang mendukung pencapaian target yang ditetapkan....”

Begitu juga hasil wawancara dengan Asisten Kepala PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Ibrahim pada tanggal 11 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh ini karyawan masih ada bekerja tidak maksimal dan semangat sehingga terget yang akan dicapai belum terealisasi dengan alasan upah kerja mereka tidak sesuai dengan capeknya bekerja karena belum diberikan bonus, tunjangan atau kenaikan jabatan....”

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa kuantitas karyawan bekerja belum maksimal dimana masih ada beberapa karyawan yang belum bekerja dengan maksimal sehingga pencapaian target tidak terpenuhi hal ini dikarenakan karyawan belum puas akan gaji yang diberikan perusahaan dengan beban kerja yang berat sehingga berdampak pada pencapaian kinerja karyawan.

### 3. Keandalan

Keandalan adalah pencapaian karyawan kemampuan setiap karyawan keterampilan kerja dan inisiatif kerja. Adapun berikut jawaban responden tentang indikator finansial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Keandalan**

| No                   | Item Penilaian     | Frekuensi |            |             | Skor              |
|----------------------|--------------------|-----------|------------|-------------|-------------------|
|                      |                    | Baik      | Cukup Baik | Kurang baik |                   |
| 1                    | Keterampilan Kerja | 14        | 30         | 6           | 108               |
| 2                    | Inisiatif Kerja    | 14        | 31         | 5           | 109               |
| Jumlah               |                    | 28        | 61         | 11          | 100               |
| Rata-rata            |                    | 14        | 30         | 6           | 50                |
| <b>Total Skor</b>    |                    |           |            |             | <b>217</b>        |
| <b>Interval Skor</b> |                    |           |            |             | <b>166-232</b>    |
| <b>Kategori</b>      |                    |           |            |             | <b>Cukup Baik</b> |

**Sumber : Olahan Data Penelitian, 2021**

Tabel di atas menunjukkan bahwa item penilaian tentang Keterampilan Kerja dimana responden yang menyatakan baik sebanyak 14 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 30 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 5 orang dengan total skor 108.

Untuk item penilaian Inisiatif Kerja yang dicapai responden yang menyatakan baik sebanyak 14 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 31 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 5 orang, dengan total skor 109.

Berdasarkan pada jawaban responden pada dua item penilaian indikator Kualitas maka didapat total skor keseluruhan yaitu 217, angka ini berada pada interval 166-232 dengan kategori cukup baik, karyawan belum tampil dalam bekerja terbukti dari pencapaian kerja yang belum dapat diselesaikan sesuai dengan target hal ini dikarenakan kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja mengutamakan pencapaian hasil kerja yang maksimal sehingga hasil kerja belum memberikan dampak peningkatan hasil kerja dari sebelumnya.

Berikut hasil wawancara dengan Manager PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Siswanto pada tanggal 12 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh karyawan belum secara menyeluruh handal dalam bekerja dikarenakan ada beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya ada ada beberapa karyawan yang bekerja masih malas malasan dengan alasan tertentu sehingga hal ini memberatkan karyawan lain untuk bekerja dengan secara bersama dalam menyelesaikan pekerjaan per kelompok.....”

Begitu juga hasil wawancara dengan Asisten Kepala PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Ibrahim pada tanggal 11 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh ini keandalan karyawan sebagian besar uda bagus namun ada beberapa karyawan yang belum andal dikarenakan faktor malas dan tidak memiliki kemampuan dalam bekerja sehingga hal ini belum memberikan pencapaian kerja tim atau kelompok.....”

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui keandalan karyawan dalam bekerja belum menerapkan trampil dalam bekerja terbukti dari pencapaian kerja yang belum dapat diselesaikan sesuai dengan target hal ini dikarenakan kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja mengutamakan pencapaian hasil kerja yang maksimal sehingga hasil kerja belum memberikan dampak peningkatan produksi dari tahun sebelumnya.

#### **4. Sikap**

Sikap adalah sejauhmana karyawan taat akan aturan perusahaan sehingga karyawan memiliki sikap saling bekerjasama. Adapun berikut jawaban responden tentang indikator Sikap dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Sikap**

| No                   | Item Penilaian    | Frekuensi |            |             | Skor              |
|----------------------|-------------------|-----------|------------|-------------|-------------------|
|                      |                   | Baik      | Cukup Baik | Kurang baik |                   |
| 1                    | Saling berjasama  | 11        | 33         | 6           | 105               |
| 2                    | Taat aturan kerja | 13        | 31         | 6           | 107               |
| Jumlah               |                   | 24        | 64         | 12          | 100               |
| Rata-rata            |                   | 12        | 32         | 6           | 50                |
| <b>Total Skor</b>    |                   |           |            |             | <b>212</b>        |
| <b>Interval Skor</b> |                   |           |            |             | <b>166-232</b>    |
| <b>Kategori</b>      |                   |           |            |             | <b>Cukup Baik</b> |

**Sumber : Olahan Data Penelitian, 2021**

Tabel di atas menunjukkan bahwa item penilaian tentang Keterampilan Kerja dimana responden yang menyatakan baik sebanyak 11 orang, responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 33 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 5 orang dengan total skor 105.

Untuk item penilaian Inisiatif Kerja yang dicapai responden yang menyatakan baik sebanyak 13 orang responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 31 orang dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 5 orang, dengan total skor 107.

Berdasarkan pada jawaban responden pada dua item penilaian indikator Kualitas maka didapat total skor keseluruhan yaitu 212, angka ini berada pada interval 166-232 dengan kategori cukup baik, karyawan belum tampil dalam bekerja terbukti dari pencapaian kerja yang belum dapat diselesaikan sesuai dengan target hal ini dikarenakan kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja mengutamakan pencapaian hasil kerja yang maksimal sehingga hasil kerja belum memberikan dampak peningkatan hasil kerja dari sebelumnya.

Berikut hasil wawancara dengan Manager PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Siswanto pada tanggal 12 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh karyawan belum secara menyeluruh handal dalam bekerja dikarenakan ada beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya ada ada beberapa karyawan yang bekerja masih malas malasan dengan alasan tertentu sehingga hal ini memberatkan karyawan lain untuk bekerja dengan secara bersama dalam menyelesaikan pekerjaan per kelompok.....”

Begitu juga hasil wawancara dengan Asisten Kepala PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Bapak Ibrahim pada tanggal 11 Januari 2021 menjelaskan bahwa :

“...sejauh ini keandalan karyawan sebagian besar uda bagus namun ada beberapa karyawan yang belum andal dikarenakan faktor malas dan tidak memiliki kemampuan dalam bekerja sehingga hal ini belum memberikan pencapaian kerja tim atau kelompok.....”

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui keandalan karyawan dalam bekerja Belum menerapkan trampil dalam bekerja terbukti dari pencapaian kerja yang belum dapat diselesaikan sesuai dengan target hal ini dikarenakan kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja mengutamakan pencapaian hasil kerja yang maksimal sehingga hasil kerja belum memberikan dampak peningkatan produksi dari tahun sebelumnya.

Dari Empat indikator Kinerja tersebut yakni indikator Kualitas, Kuantitas, Kehandalan, dan Sikap. Maka rekapitulasi jawaban responden tentang variable Kompensasi sebagai berikut ini :

**Tabel 5.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variable Kinerja**

| No                   | Indikator | Frekuensi |            |             | Skor               |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-------------|--------------------|
|                      |           | Baik      | Cukup Baik | Kurang baik |                    |
| 1                    | Kualitas  | 12        | 32         | 6           | 106                |
| 2                    | Kuantitas | 13        | 32         | 5           | 108                |
| 3                    | Keandalan | 14        | 30         | 6           | 108                |
| 4                    | Sikap     | 12        | 32         | 6           | 106                |
| Jumlah               |           | 51        | 126        | 23          | 200                |
| Rata-rata            |           | 13        | 31         | 6           | 50                 |
| <b>Total Skor</b>    |           |           |            |             | <b>428</b>         |
| <b>Interval Skor</b> |           |           |            |             | <b>400-666</b>     |
| <b>Katagori</b>      |           |           |            |             | <b>Kurang Baik</b> |

**Sumber : Olahan Data Penelitian, 2021**

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variable kinerja memperoleh skor 428 berada pada interval 400-666 dengan katagori kurang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PTPN V belum secara menyeluruh memiliki kualitas kemampuan dalam bekerja sesuai dengan bidangnya hal ini dikarenakan karyawan yang masih memiliki sifat malas dalam bekerja dimana datang dan pulang tidak tepat waktu melainkan masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang dalam bekerja dan sikap karyawan belum melakukan kerjasama dengan karyawan lainnya sehingga pencapaian target kerja tidak terpenuhi.

#### **D. Uji Statistik Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar sebagai berikut:

## 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto 2003 ;168)

Dari uji validitas diatas yang dilakukan diatas dengan menggunakan SPSS 17.0 *for Windows*, dari 13 item pertanyaan. Adapun kesimpulan tersebut diambil berdasarkan (Aritonang, 2005;65 ) yaitu :

1. Apabila taraf signifikan  $< 0,05$
2. Apabila nilai  $r_{xy} > r$  tabel (0,279)

Hasil uji validitas untuk variable Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai dapat dilihat output SPSS dapat dilihat pada lampiran berikut:

**Tabel 5.13. Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai**

| Variabel   | No item  | R Hitung | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| <b>1</b>   | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b>   |
| Kompensasi | 1.       | 0.590    | Valid      |
|            | 2.       | 0.389    | Valid      |
|            | 3.       | 0.450    | Valid      |
|            | 4.       | 0.417    | Valid      |
|            | 5.       | 0.437    | Valid      |

| Variabel | No item | R Hitung | Keterangan |
|----------|---------|----------|------------|
| 1        | 2       | 3        | 4          |
| Kinerja  | 1.      | 0.506    | Valid      |
|          | 2.      | 0.608    | Valid      |
|          | 3.      | 0.653    | Valid      |
|          | 4.      | 0.550    | Valid      |
|          | 5.      | 0.403    | Valid      |
|          | 6.      | 0.645    | Valid      |
|          | 7.      | 0.765    | Valid      |

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluru item yang digunakan valid, ini berarti instrument dapat dipakai sebagai alat pengumpulan data. Suatu instrument penelitian (angket/kusioner), dapat dikatakan representif bila semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan, sekurang-kurangnya memperoleh tingkat kevalitan suatu instrument dapat mempertimbangkan langkah-langkah penyusunan instrument dan usaha kehati-hatian dengan cara yang benar, sehingga akan dicapai suatu tingkat kevaliditas yang dikehendaki.

Valid atau tidaknya suatu item instrument, dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi  $r_{xy} >$  tabel. Instrumen bentuk angket atau kuisisioner, dapat dikatakan mewakili apa yang hendak di ukur untuk variable-variabelnya apabila memiliki jumlah validitas 50-90% dari uji coba (*try Out*) instrument untuk keseluruhan item soal atau pernyataan yang telah dibuat (Arikunto, 2003-131-147)

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto 2003:178)

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$R_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta_t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta b^2$  = jumlah variansi butir

$\delta_t^2$  = variansi total

Uji reliabilitas dengan perangkat SPSS17 *for windows*, jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha > 0.7, maka instrumen cukup reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. 5.14 Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

| Variabel   | Jumlah Item | Alpha | Keterangan |
|------------|-------------|-------|------------|
| Kompensasi | 7           | 0.786 | Reliabel   |
| Kinerja    | 8           | 0.842 | Reliabel   |

Hasil uji reliabilitas terhadap semua instrumen menunjukkan bahwa untuk variabel pengaruh Kompensasi dan Kinerja pegawai reliabel, ini berarti instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji pengaruh Kompensasi dengan Kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17 *for windows* dan diperoleh hasil dalam tabel berikut :

**Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

|                         | Koefisien | Signifikan |
|-------------------------|-----------|------------|
| Konstanta               | 11.055    |            |
| Pengaruh Kompensasi (X) | 0.681     | .000       |
| R Square                | 0.366     |            |
| F Hitung                | 27.658    |            |

Berdasarkan analisis regresi sederhana maka dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11.055 + 0.681X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. = 11.055 berarti jika pengaruh Kompensasi (X) sama dengan nol maka kinerja (Y) akan 0.366 satuan
2. = 0.681 berarti setiap kenaikan satu satuan X maka Y akan naik sebesar 0.681 satuan

Dengan melihat nilai probabilitasnya, juga dapat diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitasnya  $< 0.05$  maka hipotesisnya dapat diterima. Melalui program SPSS versi 17 *for windows*, diperoleh

probabilitas sebesar 0.000. probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0.05 sehingga dapat disebutkan bahwa faktor Kompensasi berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap kinerja pegawai.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi sederhana yang disimbolkan dengan ( $R^2$ ) merupakan ukuran kesesuaian garis linier sederhana terhadap satu data. Dalam mencari hasil perhitungan nilai ( $r$ ) dan ( $R^2$ ) ini menggunakan program komputer SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.16 Hasil Determinasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**

| Model | R                 | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1     | .605 <sup>a</sup> | .366     | .352            | 3.334                        |

a. Predictors: (Constant), pengaruh\_Kompensasi

Dari data perhitungan koefisien determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel pengaruh Disi Kompensasi plin (X) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan *R square* yaitu sebesar 0.366 atau 36.6 %, angka ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 36.6% sedangkan sisanya 63.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel motivasi kerja, disiplin kerja ataupun kompetensi.

#### 4. Uji -t

Uji - t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

**Tabel 5.17 Hasil Perhitungan Uji-t**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 19.430                      | 3.086      |                           | 6.297 | .000 |
| Kompensasi   | 1.115                       | .066       | .178                      | 4.740 | .002 |

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :  $DF = n - k = 94 - 1 = 93$   $\alpha = 0.05$  Maka  $(0.05; 93)$  adalah 1.658

Dengan demikian untuk variabel Kompensasi (X), t hitung adalah 4.740 sedangkan t-tabel yaitu  $(0.05; 93) = 1.658$  karena t hitung (4.740) > dari t tabel (1.658) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini

Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang Kompensasi yang diberikan bagi karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dengan hasil yang kurang baik karena kompensasi ini sangat dibutuhkan karyawan agar karyawan termotivasi dalam menungjang pencapaian kinerjanya setiap karyawan dimana perusahaan belum memberikan kompensasi bagi setiap karyawan yang berprestasi melalui tunjangan gaji, bonus, kenaikan jabatan dan bantuan kesehatan BPJS sehingga dalam pencapaian target kerja karyawan tidak bekerja dengan disiplin bekerja, ketelitian kerja, dan pencapaian kerja dengan maksimal.

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan dijumpai yang berkaitan dengan kompensasi pada pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar bahwa dalam hal ini, indikator Kompensasi meliputi Finansial dan Non Finansial yang berkaitan terhadap pencapaian kepuasan kinerja pegawai belum diterapkan dengan maksimal guna menunjang kinerja karyawan meliputi pemberian gaji, bonus, kenaikan jabatan dan fasilitas kerja, ketentuan tersebut hanya berlakuk dan diberikan bagi karyawan melainkan tidak sebagian besar bagi non karyawan sehingga hal ini mempengaruhi hasil kinerja karyawan terutama bagian perkebunan di lapangan.

1. Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan dijumpai yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar bahwa dalam hal ini, indikator kinerja meliputi Kualitas, Kuantitas, Keshandalan, dan Sikap bahwa karyawan belum bekerja dengan maksimal diakibatkan kurang tanggapnya perusahaan dalam memberikan kompensasi bagi karyawan terutama non karyawan dalam bentuk tunjangan gaji, bonus dan kenaikan gaji hanya diberikan bagi karyawan tetap melainkan bagi non karyawan ditiadakan sementara dilapangan bagian perkebunan kebanyakan non karyawan dan merekalah yang berperan dalam meningkatkan hasil buah dan pencapaian peningkatan pengelolaan perkebunan mulai dari kegiatan pemupukan, panen, kebersihan lahan, dan pengangkutan buah ke pabrik, namun kompensasi tidak diberikan bagi mereka sehingga dengan hal ini banyak karyawan yang mengeluh dan tidak termotivasi dalam pencapaian kerja mengakibatkan menurunnya hasil buah dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

## BAB VI

### P E N U T U P

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif Variable Komepensasi dalam katagori cukup baik dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Komepensasi dengan indikator Finansial. Non finansial dikemukakan bahwa responden menyatakan dalam kategori cukup baik Hal ini berarti dalam pemberian kompensasi oleh PTPN V sudah dilakukan bagi karyawan namun belum secara menyeluruh melainkan diberikan dengan tahapan di setiap tahunnya dengan mmenetapkan karyawan yang berprestasi dalam pencapaian target kerja dan disiplin dalam bekerja, Kompensasi diberikan bertujuan memberikan motivasi bagi setiap karyawan agar bekerja dengan maksimal dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja.
2. Dari hasil analisis deskriptif Variable Kinerja Pegawai dalam katagori cukup baik dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Kehandalan, Sikap dikemukakan bahwa responden menyatakan cukup baik hal ini dapat diketahui karyawan telah bekerja sesuai dengan bidang dan tugasnya namun sebagian karyawan belum bekerja dengan maksimal hal ini

diakibatkan belum adanya kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk tunjangan, bonus dan kenaikan jabatan sehingga sebagian karyawan merasa tidak puas atas upaya perusahaan dalam memberikan kelayakan hasil karya karyawan sehingga karyawan belum bekerja tepat waktu, taat aturan masuk dan pulang kerja dan taat akan aturan.

3. Berdasarkan hasil uji statistik bahwa variable Kompensasi berpengaruh terhadap variable Kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan dapat menjadi masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yaitu :

1. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian memberikan kompensasi secara merata bagi karyawan berprestasi di setiap tahunnya sehingga menunjang kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Berlian hendaknya memperhatikan kinerja karyawan dengan tujuan mengetahui hambatan dan ketidak maksimalan karyawan dalam bekerja dengan tujuan memberikan solusi dalam mengatasi hambatan kinerja karyawan.

3. Pimpinan sebaiknya terjun secara langsung kelapang terkait tugas kinerja bawahan didalam kegiatan pemanenan sawit dilapangan agar karyawan bekerja dengan disiplin dan taat akan aturan kerja sehingga terhindar dari ketidak maksimalan hasil kinerja bawahan.
1. Untuk meningkatkan kinerja yang baik lagi terhadap para karyawan maka perlu memperhatikan pengawasan kerja karyawan tersebut karena antara pengawasan kerja dan kinerja adalah hal yang tidak bisa dipisahkan



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku-Buku

- Akhmad , Arifin, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- A.W.Widjaja. 2004. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dewi, 2009. *Pengembangan Organisasi*. Bandung, CV. Indra Prahasta.
- Fadli, Sunarto, 2013, *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*, Pekanbaru, Jakarta, Bumi Aksara.
- Fajar, Siti A., dan Heru, T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- Fuad, M, dkk. 2007. *Pengantar Bisnis*. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Gibson, James L, 2000, *Organisasi; Perilaku, Struktur, Proses, (Jilid II)*, Jakarta:Erlangga.
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hamim, Sufian, 2005, *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*, Pekanbaru, UIR Press.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, Maluyu S.P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2005, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan. Melayu. 2007. *Dasar-dasar Organisasi*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Hasibuan. Melayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.

Keban, Yeremis T, 20014, *Indikator Kinerja Pemda: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*, Yogyakarta: (Makalah).

Zainal, V.R., Ramly, H.M., Mutis, T., dan Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Cetakan keenam). Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Refika Aditama.

Mangkunegara. Prabu Anwar, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta

Maltis, L, Robert & John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku dua Edisi Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.

M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Robbins, S.P. dan Judge, T.,A. 2013. *Organizational Behavior*, 15<sup>th</sup> Edition. United States of America: Pearson.

Siagian. 2004: *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak DKK, 2006, *Reformasi Pelayan Public: Teor, kebijakan, Dana Implementasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.

Syafri, Wirman. 2013. *Studi Tentang Administrasi Publik*. PT. Gelora Aksara Pratama.

Yani 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Wahjono, Sentot Imam 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis (Cetakan Pertama)*. Jakarta : PT INDEKS.