

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SURYA BRATASENA PLANTATION  
(Kasus Pada Pabrik Kelapa Sawit Di Kabupaten Pelelawan)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



**DISUSUN OLEH:**

**DESSY FITRIANI**

**155210447**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut :

Nama : Dessy Fitriani  
NPM : 165 210 447  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Hubungan Kompensasi Finansial  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Surya Bataguna Plantation (Kasus  
Pada Pabrik Kelapa Sawit Di Kabupaten Pelalawan)  
Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30 %, yaitu 29 %  
(dua puluh sembilan) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Februari 2020  
Ketua Program Studi

Azmansyah, SE., M.Econ



Dessy\_Fitriani\_155210447

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

26%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

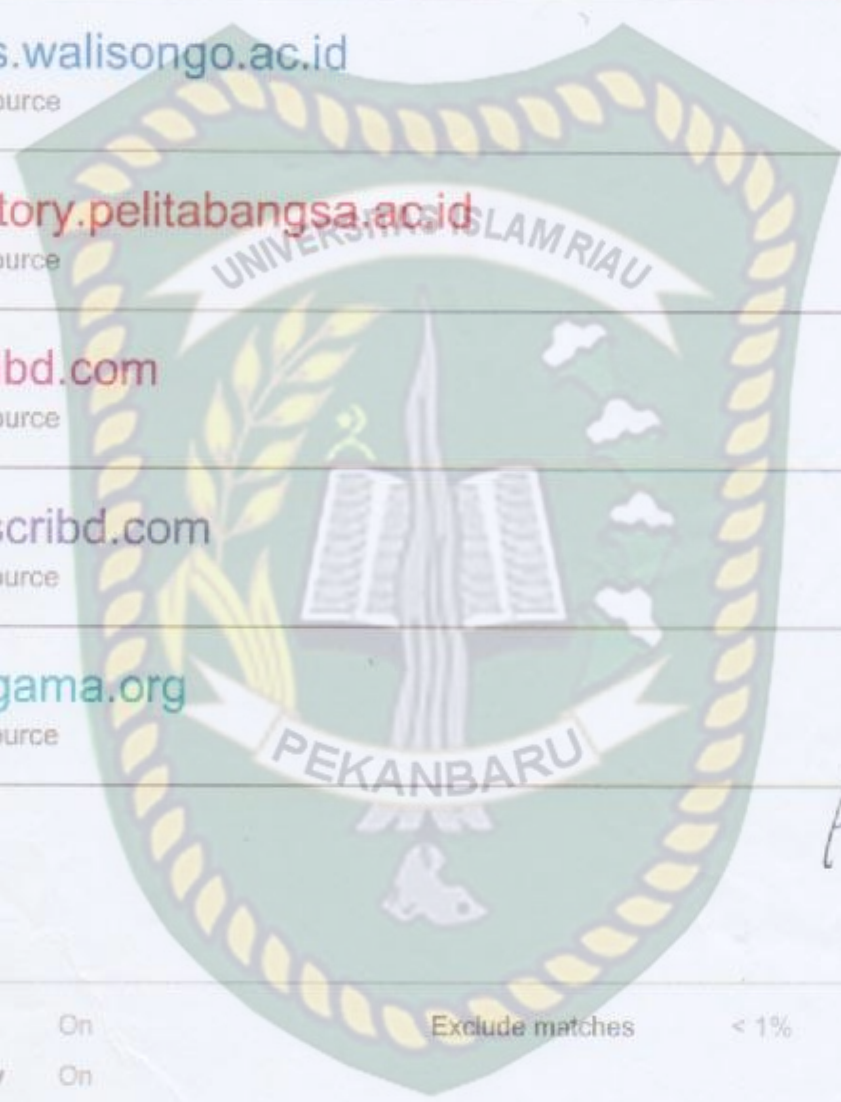
1	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	9%
2	digilib.uir.ac.id Internet Source	5%
3	docplayer.info Internet Source	3%
4	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	2%
5	id.123dok.com Internet Source	1%
6	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
7	4m3one.wordpress.com Internet Source	1%
8	docobook.com Internet Source	1%
9	edoc.pub Internet Source	1%

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Ditcek oleh: Restu Hayati  
Rizky Hayati 25/02/20

10	text-id.123dok.com Internet Source	1%
11	vdokumen.com Internet Source	1%
12	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
13	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1%
14	ml.scribd.com Internet Source	1%
15	www.scribd.com Internet Source	1%
16	widyagama.org Internet Source	1%



*A.*

Exclude quotes  On      Exclude matches  < 1%  
 Exclude bibliography  On

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 17 Februari 2020

Saya yang membuat pernyataan



ICBAHF516983663

6000  
RIBURUPIAH

Desy Fitriani



## ABSTRAK

### *Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (Kasus Pada Pabrik Kelapa Sawit di Kabupaten Pelelawan)*

**DESSY FITRIANI**

**NPM : 155210447**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation (kasus pada pabrik kelapa sawit di kabupaten pelelawan). Penelitian ini dikategorikan deskriptif kuantitatif dimana instrumen penelitian ini berupa kuisioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Bratasena Plantation. Sampel penelitian ini sebanyak 50 responden yang ditentukan dengan metode purposive . uji analisis data menggunakan reliabilitas, analisis regresi sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi, dengan menggunakan bantuan SPSS 2020 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis data dengan metode regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation.

**Kata Kunci :** Kompensasi Finansial, Kinerja

## ABSTRACT

### **The Relationship Of Financial Compensation To Employee Performance At PT. Surya Bratasena Plantation (Case In Palm Oil Mill In Pelalawan District)**

**DESSY FITRIANI**  
**NPM : 155210447**

This study aims to determine the relationship of financial compensation to the performance of employees at PT. Surya Bratasena Plantation (a case in a palm oil mill in Pelalawan district). This research is categorized as quantitative descriptive where the research instrument is in the form of a questionnaire. The population of this research is the employees of PT. Surya Bratasena Plantation. The sample of this study were 50 respondents who were determined by purposive method. Test data analysis with simple regression methods showed that financial compensation variables significantly related to employee performance at PT. Surya Bratasena Plantation.

**Keyword :** financial compensation, performance

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur ke hadirat Allah Swt, atas berkat, rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan ini berjudul : ”Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Brataseen a Plantation (Kasus Pada Pabrik Kelapa Sawit di Kabupaten Pelelawan)” dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua ku yang sangat saya sayangi, ibunda mistri ayahanda purwandi dan adik kandung sirka ariyansyah serta seluruh keluarga besar yang tiada hentinya memberikan kasih sayang yang tulus dan selalu mendoakan saya, memberikan dukungan serta semangat yang tiada duanya demi esuksesan penulis.
2. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr.syafrinaldi, SH. M. CL.
3. Bapak Drs, Abrar, M.Si.AK.CA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.



4. Bapak Azmansyah, SE.,M. Econ selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Islam Riau
5. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M. Selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan selama penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen, staf pengajar serta staf pegawai dalam lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Kepada seluruh karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yang telah memberikan izin dan telah bersedia membantu mengumpulkan data penelitian
8. Sahabat-sahabat tersayang yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu
9. Arif budiman yang telah memberi banyak dukungan

Semoga Allah SWT memberikan kasih sayang dan anugrah kepada mereka yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Amin Ya Robal Alamin.

Pekanbaru, 2020

Penulis

Dessy fitriani

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Pengertian Kompensasi .....	11
2.2.1. Jenis-Jenis Kompensasi .....	12
2.2.2. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	13
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	15
2.3. Tujuan Penilaian Kerja .....	17
2.4. Kompensasi Finansial .....	18
2.5. Kompensasi Finansial Langsung .....	18
2.6. Kompensasi Finansial Tidak Langsung .....	19
2.7. Penelitian Terdahulu .....	19

2.8. Kerangka Fikir .....	22
2.9. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Penelitian .....	24
3.2. Oprasional Variabel .....	24
3.3. Populasi Dan Sampel .....	25
3.4. Jenis Dan Sumber Data .....	26
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	26
3.6. Teknik Analisis Data .....	27
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1. Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan .....	32
4.2. Visi Dan Misi .....	33
4.3. Kebijakan .....	34
4.4. Struktur Organisasi .....	34
4.5. Aktivitas Perusahaan .....	36
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Karakteristik Responden .....	39
5.1.1. Tingkat Umur Responden .....	40
5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden .....	41
5.1.3. Masa Kerja Ressoaenden .....	42
5.1.4. Jenis Kelamin Responden .....	4
5.2. Analisis Kompensasi .....	44
5.2.1. Kompensasi Langsung .....	45
5.2.1.1. Gaji .....	45
5.2.1.2. Bonus .....	47



5.2.1.3. Insentif .....	49
5.2.2. Kompensasi Tidak Langsung .....	51
5.2.2.1. Asuransi Kesehatan .....	52
5.2.2.2. Asuransi Ketenaga Kerjaan .....	53
5.2.2.3. Fasilitas .....	54
5.3. Analisis Kinerja .....	58
5.3.1. Kualitas .....	58
5.3.1.1. Ketelitian Dalam Bekerja .....	58
5.3.1.2. Tanggung Jawab .....	59
5.3.1.3. Ketepatan Dalam Bekerja .....	60
5.3.2. Kuantitas .....	62
5.3.2.1. Hasil Kerja Yang Baik .....	63
5.3.2.2. Penyelesaian Pekerjaan .....	64
5.3.2.3. Pencapaian Target Dalam Pekerjaan .....	65
5.4. Pengujian Kualitas Data .....	68
5.4.1. Uji Validitas .....	68
5.4.2. Uji Realibilitas .....	70
5.5. Analisis Regresi Sederhana .....	71
5.6. Analisis Koefisien Determinasi .....	72
5.7. Uji Hipotesis.....	73
5.8. Pembahasan .....	75
 Bab VI Penutup	
6.1. Kesimpulan .....	77
6.2. Saran Saran .....	78

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Komposisi Karyawan Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan Tahun 2019 .....	3
Tabel 1.2. Rekapitulasi Besaran Gaji Dan Pendapatan Lain Secara Agregatif Berdasarkan Bagian Perbulan Pada PT. Surya Bratasena Plantation .....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1. Oprasional Variabel .....	24
Tabel 3.2. Rincian Sampel Secara Purposive Pada Bagian Pengolahan Shift A Dan Shift B Pada PT. SuryaBratasena Plantation Pelalawan .....	26
Tabel 3.3. Keterangan Alternatif .....	31
Tabel5.1. Tingkat Umur Responden Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	40
Tabel5.2. Tingkat Pendidikan Responden Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	41
Tabel 5.3. Masa Kerja Responden Karyawan Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	42
Tabel 5.4. Jenis Kelamin Responden Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	43
Tabel 5.5. Tanggapan Responden Mengenai Gaji Untuk Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	46
Tabel 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Gaji Untuk Karyawan Pada PT.SuryaBratasena Plantation Pelalawan .....	47
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Mengenai Bonus Untuk Karyawan	

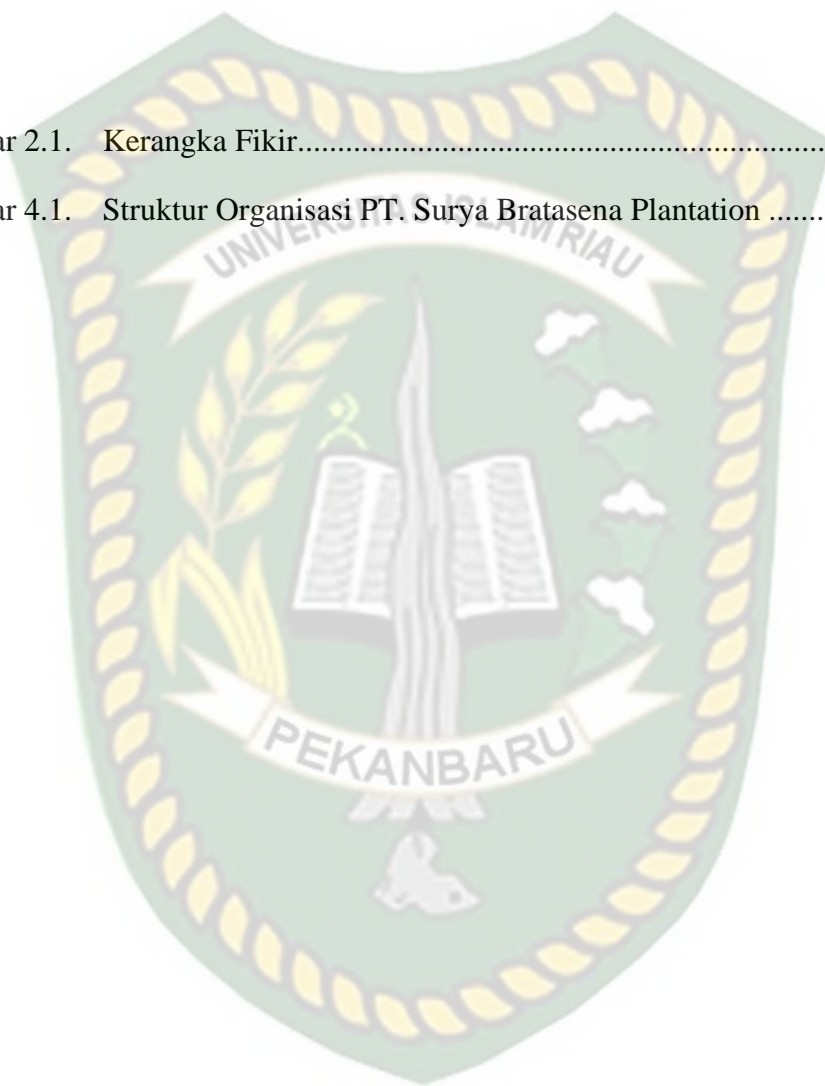
Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	48
Tabel 5.8. Tanggapan Responden Mengenai Bonus Untukkaryawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	48
Tabel 5.9. Tanggapan Responden Mengenai Insentif Untuk Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	50
Tabel5.10. Tanggapan Responden Mengenai Insentif Untuk karyawan PT. Surya Bratasena Plantation .....	51
Tabel 5.11. Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Kesehatan Untuk Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	52
Tabel5.12. Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Ketenaga Kerjaan Karyawan Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.....	53
Tabel5.13. Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Untuk Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	55
Tabel5.14. Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompensasi Di PT. Surya Bratasena Pelantation Pelalawan .....	56
Tabel5.15. Interval Kategori Jawaban .....	57
Tabel5.16. Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation .....	59
Tabel5.17. Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	60
Tabel5.18. Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Dalam Bekerja Untuk Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	61
Tabel5.19. Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Dalam Bekerja Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	62
Tabel5.20. Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Yang	



Baik Untuk Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	63
Tabel5.21. Tanggapan Responden Mengnenai Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	64
Tabel5.22. Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target Dalam Pekerjaan Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	65
Tabel5.23. Tanggapan Responden Tentang Indikator Kinerja Karyawan Di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan .....	66
Tabel5.24. Interval Kategori Jawaban .....	67
Tabel5.25. Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X) .....	68
Tabel5.26. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	69
Tabel5.27. Hasil Pengujian Reliabilitas .....	70
Tabel5.28. Hasil Output Regresi Linier Sederhana .....	71
Tabel. 29. Koefisien Determinasi $R^2$ .....	73
Tabel.5.30. Hasil Uji t.....	74

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Fikir.....	22
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation .....	36



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat, dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktifitas yang tinggi. Untuk mewujudkan oprasinya tersebut di butuhkan beberapa faktor produksi yaitu tenaga kerja, modal dan keahlian, di mana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan yang secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai/karyawan, merupakan hal yang terpenting karna manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempat ia bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang tengah di tetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini di sebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja



karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan tanggung jawab individu bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu di mana apabila setiap individu bekerja dengan baik, mendapat prestasi, semangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap para karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari karyawannya.

Menurut Hasibuan (2002:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut (brahmasari, 2008:129) Kinerja karyawan merupakan tindakan yang di lakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan dapat di ukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama "

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2002:133) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.

Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja, kepuasan dalam

kompensasi di tentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal dapat dilakukan dengan survei upah/gaji.

PT. Surya Bratasena Plantation merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan kelapa sawit yang terletak di desa Sorek Dua, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Adapun Visi PT. Surya Bratasena Plantation yaitu Menjadi Perusahaan Perkebunan yang Menguntungkan, Berwawasan Lingkungan dan Sosial. Perusahaan ini memiliki Misi yaitu menghasilkan produk berkualitas menguntungkan dan memberikan nilai tambah bagi pemegang saham, meningkatkan produktifitas dan efisiensi melalui proses perbaikan berkelanjutan, mewujudkan praktek tata kelola perusahaan yang baik, peduli terhadap lingkungan dan keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitar. PT. Surya bratasena plantation memiliki jumlah karyawan 266 karyawan. Di bawah ini merupakan jumlah karyawan berdasarkan devisinya

**Tabel 1.1**  
**Komposisi karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Tahun 2019**

No	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1	STAF	34
2	ISPO	5
3	ADM	13

No	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
4	SATPAM	37
5	FERTILIZER	11
6	LA	0
7	UMUM	8
8	TRAKSI	54
9	PKS	104
10	TOTAL	266

Sumber : Humas PT. Surya Bratasena Plantation

Berdasarkan pada tabel 1 diatas mengenai jumlah karyawan terdapat pembagian beberapa devisi, dan devisi yang memiliki karyawan banyak adalah didevisi PKS karena devisi itu melingkupi pengelolaan kegiatan kinerja karyawan yg berada dipabrik, selain kegiatan kinerjanya tergolong kerja berat devisi ini pun memiliki banyak bagian di dalamnya sehingga membutuhkan karyawan yang lebih banyak.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan untuk karyawan sebagai balas jasa karyawan atas hasil kerja, semakin sesuai kompensasi yang di berikan maka semakin giat pula kinerja yang SDM hasilkan. Kinerja juga di pengaruhi oleh faktor kompensasi finansial, kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang di bayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan, di PT. Surya bratasena plantation kompensasi finansial yang di berikan kepada karyawan nya berupa unsur-unsur gaji yaitu : Gaji pokok (berubah setiap tahun nya sesuai UMK), tunjangan uang makan (di beri setiap bulan), tunjangan jabatan (akan mendapat tunjangan tambahan saat ada

kenaikan jabatan, jaminan kesehatan, BPJS ketenaga kerjaan (di potong dari gaji bulanan langsung), uang lembur

**Tabel 1.2**

**Rekapitulasi Besaran Gaji dan Pendapatan Lain Secara Agregatif Berdasarkan Bagian Perbulan Pada PT. Surya Bratasena Plantation**

NO	Bulan	Uraian		Keterangan
		Gaji	Penerimaan lain-lain	
1	Januari	285,164,500	179,751,460	1. kantor, gudang&pengelolaan 2. Maintenance 3. Teknik listrik 4. Pengolahan shift A 5. Pengolahan shift B 6. Sortasi 7. Laboratorium & effluent 8. Driver&oprator case loader 9. Fertilizer 10. Keamanan PKS
2	Februari	285,164,500	216,081,380	SDA
3	Maret	293,080,000	193,257,850	SDA
4	April	309,364,800	594,480,370	SDA
5	Mei	309,511,300	312,168,320	SDA
6	Juni	309,511,300	284,985,400	SDA
7	Juli	309,511,300	391,245,120	SDA
8	Agustus	309,511,300	351,580,780	SDA
9	September	309,511,300	390,206,110	SDA
10	Oktober	309,511,300	261,679,880	SDA



NO	Bulan	Uraian		Keterangan
		Gaji	Penerimaan lain-lain	
11	November	309,511,300	228,156,060	SDA
12	Desember	309,511,300	205,576,230	SDA
Jumlah		3,648,864,200	3,609,168,960	
Rata-Rata		304,072,017	300,764,080	

Sumber : PT. Surya Bratasena PPlantation (kantor PKS)

Berdasarkan table 2 di atas dapat di ketahui bahwa besaran pengeluaran perusahaan secara agregatif setiap bulannya yang dikeluarkan untuk bagian-bagian di PKS, berapa jumlah kompensasi yang harus di keluarkan perusahaan dalam setiap bulan nya untuk bagian apa saja misalnya, seperti pada bulan januari perusahaan mengeluarkan gaji sebesar 285.164.500 dan penerimaan lain-lain sebesar 179.751.460 untuk bagian kantor gudang dan pengelolaan, maintenance, teknik listrik, pengolahan shift A, pengolahan shift B, sortasi, laboratorium dan effluent, driver dan oprator case loader, fertilizer, keamanan. Begitu pula selanjutnya sampai bulan desember.

Dalam tabel tersebut ada pendapatan lain-lain, dan pendaatan lain lain setiap bulannya tidak stabil ada mengalami kenaikan dan penurunan. Penyebab naik turunnya pendapatan lain-lain yaitu tergantung pada hasil produksi dari PKS tersebut. Jika hasil produksinya melebihi target otomatis pendapatan lain-lainya naik,, jika produksinya di bawah target maka pendapatan lain-lainnya akan menurun.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Berdasarkan pra survei yang di lakukan kepada perusahaan terkait dengan variabel penelitian di indikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Pembayaran gaji kepada karyawan setiap bulan pada tanggal 10 bulan berjalan
2. Sistem pemberian gaji setiap karyawan hanya di bedakan berdasarkan lama kerja walaupun pada posisi pekerjaan yang sama
3. Tidak semua karyawannya mendapatkan insentif hanya karyawan-karyawan tertentu saja

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat di jadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (kasus pada pabrik kelapa sawit di kabupaten pelelawan).

## 1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation

## 1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

### a. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi finansial dengan kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

### c. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat :

- a. Bagi perusahaan, dapat memberikan informasi dan masukan sebagai tolak ukur dalam mengambil keputusan, serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan program kompensasi yang berjalan dapat memberikan peningkatan
- b. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang di teliti serta dapat membandingkan hasil teori dengan praktek pada perusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi penelitian, dapat menjadi bahan pembantu, bahan referensi atau sebagai bahan pembandingan dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

#### 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan proposal. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Terdiri atas teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan variabel kinerja karyawan, pengertian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, penelitian terdahulu, kerangka fikir, hipotesis dan variabel penelitian.

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

Menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Penelitian akan menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan fungsi, tugas serta tanggung jawab menurut jabatan, aktivitas perusahaan,



**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang penelitian yang di lakukan oleh penulis pada PT. Surya Brantasena Plantation Pelelawan (PKS)

**BAB VI : PENUTUP**

Yang berisikan kesimpulan dan saran yang di anggap perlu dalam pembahasan skripsi.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

#### 2.2 Pengertian kompensasi

Sastrohadiwiryo (2007:181) mengemukakan bahwa :Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut Martoyo (2007:116) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balasjasa kepada employers baik yang langsung berupa uang, (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang, (nonfinansial).

Werther dan davis (1996) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan

baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Antoni dan Govindarajana (2005:249) mengemukakan bahwa: setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Menejer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang tidak di hargai.

Menurut Hasibuan (2008:118) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.

Rahmawati (2008;144) kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

### **2.2.1 Jenis-Jenis Kompensasi**

Mulyadi (2001:419-420) menggolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu : penghargaan intrinsik, berupa rasa puas diri yang di peroleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan mendorong orang untuk menjadi yang terbaik. penghargaan ekstrinsik, terdiri dari kompensasi yang di berikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium, dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi

kecelakaan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan non keuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, dan sekretaris pribadi.

Nawawi (2005:316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis yaitu :

1. Kompensasi langsung, penghargaan/ganjaran yang di sebut gaji atau upah, yang di bayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
  2. Kompensasi tidak langsung, pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang.
  3. Insentif, penghargaan/ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat di simpulkan bahwa secara umum kompensasi dapat di bagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya.

#### **1.2.2. Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi**

Hasibuan (2008:120) mengemukakan bahwa, program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta mempertahankan konsistensi internal dan eksternal.

Fungsi pemberian kompensasi menurut samssudin ( 2002:118) adalah sebagai berikut :



1. Pengalokasian sumberdaya manusia secara efisien, fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut Werther dan Davis (1996) adalah :

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi, kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.
2. Mempertahankan pegawai yang ada, pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan, manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal masyarakat bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan, keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain dipasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan, pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-prilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya, sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan.
6. Mengikuti aturan hukum, sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
7. Memfasilitasi pengertian, sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para pegawai.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi, program kompensasi hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi, SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan skunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

### **1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya di pengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:332) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan, jika mencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil,

sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan, apabila serikat buruh nya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas kerja karyawan, jika produktivitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi kecil.

Mathis dan jakson (2001) meny atakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Rivai dan sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah prilaku yang nyata yang ditampilkan setiaporang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannyadalam organisasi.

Benardin dan russel (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama priode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Hasibuan (2007:105) kinerja adalah “sesuatu hasilkerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Selanjutnya Armstrong dan baron dalam wibowo (2011:7), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2005:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **1.3. Tujuan penilaian kerja**

Di dalam mangku negara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotifasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan apresiasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hak-hak yang perlu di ubah.



#### 1.4. kompensasi finansial

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

#### 1.5. kompensasi finansial langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang di terima oleh karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif dan tunjangan tunjangan lain.

Menurut Bangun (2012:255) kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang di bayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). berikut ini merupakan macam-macam kompensasi finansial langsung :

Pada dasarnya, upah/gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal contract. Wibowo (2007;298).

1. Bonus, bonus pada dasarnya merupakan pendapatan tambahan yang di dapatkan oleh karyawan di luar gaji pokoknya. Menurut Simamora (2006:509), bonus merupakan tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang di berikan organisasi. Pada umumnya, pemberian bonus ini di dasarkan pada produktivitas, jumlah keuntungan perusahaan, tingkat kehadiran, prestasi kerja dan efektifitas biaya.

2. Insentif, menurut Simamora (2006:445), insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang di berikan oleh organisasi. Program insentif di sesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan atau pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

#### **1.6. kompensasi finansial tidak langsung**

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk di dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini juga di sebut sebagai tunjangan. Kompensasi finansial di berikan oleh perusahaan sebagai pelengkap dari kompensasi finansial langsung. Maltis (2006:419), menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung di sebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang di berikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun. Seperti halnya yang dijelaskan Simamora(2006:443), kompensasi finansial tidak langsung terdiri prograam perlindungan seperti program asuransi, bayaran di luar jam kerja, seperti cuti dan hari libur, serta pemberian fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

#### **1.7. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

N O	PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
1	Harisal nofriandi (2007)	Pengaruh kompensasi financial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Karya tata mandiri di Pekanbaru	Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi financial (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tata Mandiri di Pekanbaru dan indicator-indikator pada penelitian ini bersifat valid. Hasil uji t secara persial menunjukan bahwa variabel bebas memiliki t hitung >t tabel dan hasil koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap fariabel 1 terikatnya adalah sebesar 93,9% dan sisanya sebesar 6,7% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak di masukkan dalam model yang di ajukan dalam penelitian ini
2	Angga Putra Samudra (2014)	Pengaruh kompensasi finansial	Kompensasi Finansial dan Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X)

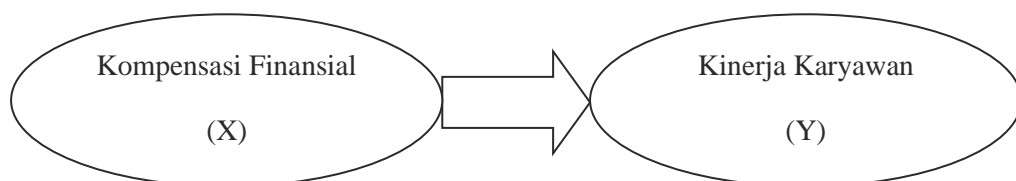
No	PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
		<p>terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang</p>	<p>Karyawan</p>	<p>memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). hal ini di tunjukkan dengan R sebesar 0,749. Pada tabel hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat sebesar 0,746 satuan untuk setiap tabahan satu satuan X (kompensasi finansial langsung). Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji f signifikansi f atau sig. sebesar 0,000 lebih kecil di bandingkan <math>\alpha</math> sebesar 0,05 sehingga <math>H_0</math> di tolak dan <math>H_1</math> di terima. Kompensasi financial (X) sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat dengan nilai R Square sebesar 56,2% dan sisanya sebesar 43,8% di pengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pengujian hipotesis secara persial, komensasi financial langsung (X) mempunyai</p>



No	PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
				pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).
3	Anas fahrudin (2014)	Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur	Kompensasi finansial dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan yang terdiri dari kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karena kedua variabel tersebut merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam meningkatkan motivasi

### 1.8. Kerangka Fikir

Gambar 2.1



Sumber : Harisal nofriandi (2007)

Kompensasi finansial (X) terdiri dari

1. Kompensasi finansial langsung
2. Kompensasi finansial tidak langsung

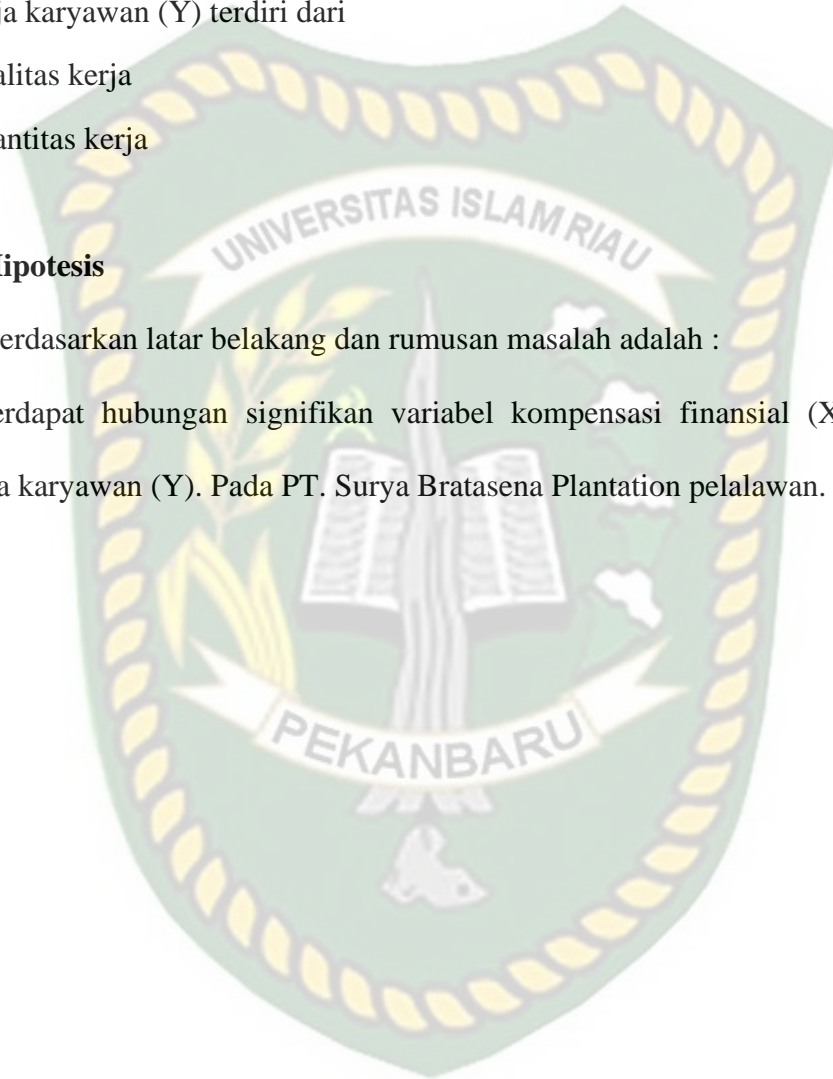
Kinerja karyawan (Y) terdiri dari

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja

### **1.9. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah adalah :

H: Terdapat hubungan signifikan variabel kompensasi finansial (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada PT. Surya Bratasena Plantation pelalawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Menurut sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Surya Bratasena Plantation (PKS) dalam rangka pelaksanaan penelitian ini untuk memperoleh data-data yang peneliti perlukan, maka sebagai lokasi penelitiannya berada di PT. Surya Bratasena Plantation (PKS), Dundangan, Pangkalan Kurus, Pelelawan Regency, Riau 28353.

#### 3.2 Oprasional variabel

Variabel yang di bahas yaitu hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. surya bratasena plantation pelelawan (PKS) sebagai variabel control.

**Tabel 3.1 Oprasional variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi finansial adalah kompensasi yang di terima dalam bentuk uang dan dapat di uangkan, yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sumber: Hariandja(2002:224)	a. Kompensas i finansial langsung	a. Gaji • Susuai ketentuan minimum • Pemberian gaji tepat waktu b. Bonus • Bonus yang diberikan sebanding • Dapat meningkat kan semangat	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		kerja c. Insentif • Melebihi target • Minimum biaya	
	b. kompensasi finansial tidak langsung	a. asuransi kesehatan b. asuransi ketenaga kerjaan c. fasilitas	
Kinerja : suatu hasil kerja yang di capai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan ppekerjaan yang di tugaskan / yang dibberikan kepadanya.  Sumber: wibowo (2008:84)	a. kualitas	a. ketelitian dalam bekerja b. tanggung jawab c. ketepatan dalam bekerja	ordinal
	b. kuantitas	a. hasil kerjayang baik b. penyelesaian pekerjaan c. pencapaian target dalam pekerjaan	

Sumber : jurnal

### 3.3 Populasi dan sampel

Populasi adalah di artikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih menjadi anggota sampel (umar,2001:136) populasi pada penelitian ini bertempat di PT. Surya Bratasena plantation bagian PKS yang berjumlah 104 Orang.Dari jumlah populasi tersebut penulis menetapkan sampel secara purposive yang di



ambil dari bagian pengolahan shift A dan pengolahan shift B. Adapun kerangka sampel (sample frame) sebagaimana tabel di bawah ini.

**Tabel 3.2**

**Rincian sampel secara purposive pada bagian pengolahan shift A dan pengolahan shift B pada PT. Surya Bratasena Plantation**

NO	Bagian	Jumlah karyawan
1	Pengolahan shift A	26
2	Pengolahan shift B	24
Total		50

Sumber : kantor PKS PT. Surya Bratasena Plantation

Dari table di atas diketahui bahwa jumlah populasi yang diambil sampelnya berjumlah 50 orang, yaitu dari bagian pengolahan shift A dan pengolahan shift B dari jumlah 104 orang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda)
2. Data sekunder, adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di perlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode observasi

Observasi merupakan tekni melakukan pengamatan/pengumpulan data, di mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang di lakukan. (riduwan, 2004 : 104)

2. Metode kuesioner

Yaitu mengumulkan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang sehubungan dengan masalah yang akan di teliti.

3. Metode wawancara

Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

**3.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengetahui hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation untuk pengujiannya di anggap kinerja (Y) dihubungan oleh kompensasi finansial (X).

Disisni dapat dimasukkan ke dalam regresi sederhana dengan bentuk persamaan matematik.

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Komensasi Finansial

$\varepsilon$  = Epsilon (variabel pengganggu)

1. Uji t, yaitu untuk menilai masing- masing dari (partial) variabel bebas (independent) berpengaruh dengan variabel tidak bebas (dependent).

Jika t hitung < dari t tabel, maka hipotesis ditolak,

Jika t hitung > dari t tabel, maka hipotesis diterima.

Adapun rumus yang digunakan, adalah

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

2. Pengujian data

Ketepatan pengujian suatu hipotesis tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada suatu kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut.

- a. Validitas (kebenaran)

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen arikunto dalam riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Valid atau sah, sah berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (sugiyono,2004 : 137). Dari pengertian itu dapat di simpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang di ambil secara acak.

Adapun rumus yang digunakan adalah uji korelasi Product Moment, yang kemudian hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Jika dapat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrumen dikatakan valid. Akan tetapi jika harga  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

Adapun perhitungan teknik analisa data tersebut, peneliti menggunakan bantuan komputer dengan software SPSS.

#### b. Realibilitas instrumen

Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006 : 154). Pada penelitian ini untuk mencari realibilitas instrumen menggunakan teknik Alpa dari cronbach.

Jika harga  $r_{11} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika harga  $r_{11} < r_{tabel}$  maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel.



Untuk melakukan penganalisaan data kuantitatif sesuai dengan formulasi di atas, penulis menggunakan program windows SPSS (*statistical product and service solution*).

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angkakoefisien determinasi ( $R^2$ ) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin tepat regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresiselalu disertai nilai  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan.

Untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut maka penulis mentransformasikan dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan memberi skor atau bobot pada quisioner. Dengan kata lain dipergunakan skala lima berarti terdapat lima alternatif jawaban :

1. Jawaban a berarti sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban b berarti setuju diberi bobot 4
3. Jawaban c berarti netral diberi bobot 3
4. Jawaban d berarti tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban e berarti sangat tidak setuju diberi bobot 1

Dengan kata lain dipergunakan skala lima berarti terdapat lima alternatif jawaban :

**Tabel 3.3**  
**Keterangan Alternatif**

NO	Kategori	Skor	Interval
1.	Sangat setuju	5	80% - 100%
2.	Setuju	4	60% - 80%
3.	Netral	3	40% - 60%
4.	Tidak setuju	2	20% - 40%
5.	Sangat tidak setuju	1	0 - 20%

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) menyadari pentingnya melakukan berbagai langkah bermakna untuk menjaga pertumbuhan perseroan secara berkelanjutan. Kestimbangan perusahaan bergantung bagaimana visi dan misi dibuat dan diarahkan untuk senantiasa memberikan manfaat bagi para stakeholder seluasluasnya tanpa mengabaikan manfaat yang sama di masa depan. Selain itu keberlanjutan kami wujudkan dalam lingkungan sosial kemasyarakatan demi tercapainya kesuksesan sebagai sebuah entitas bisnis yang tidak lagi hanya diukur dari keuntungan yang dihasilkan semata, namun juga mempertimbangkan peranan perseroan dalam perkembangan sosial, masyarakat dan pelestarian lingkungan.

PT. Surya Bratasena Plantation merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Terletak di desa Sorek Dua, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. PT Surya Bratasena Plantation dikelilingi oleh 7 desa, diantaranya yaitu Desa Sorek Dua, Batang Kulim, Dundangan, Terantang Manuk, Sidomukti, Surya Indah, Betung.

PT. SBP sudah beroperasi sejak tahun 1985 berdasarkan :

- 1). Surat Persetujuan Prinsip Mentan No. 320/235/Men- Tan/VII/1985, tanggal 3 Juli 1985 tentang Persetujuan Prinsip Pengembangan Kelapa Sawit;
- 2). Surat Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia No.489/KptsII/1988, tentang Pelepasan Hutan seluas 17.015 ha;

- 3). Surat keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia No. 446/Kpts-II/1990, tanggal 24 Agustus 1990 tentang Pelepasan Hutan seluas 5.960 ha.
- 4). Surat Meneteri Pertanian Republik Indonesia No.114/KPTS/KB.510/2/1988, tanggal 24 Pebruari 1988 tentang Proyek Pengembangan PIR-TRANS kelapa sawit. Pihak perusahaan telah melakukan kegiatan usahanya sejak tahun 1990. Saat ini total luas areal yang diusahakan oleh PT. Surya Bratasena Plantation seluas 7.667,09 ha. (HGU 1 : 2.767,79 ha, HGU 2: 4.899,30 ha, Total HGU SBP adalah 8.929,30 ha). Sedangkan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Surya Bratasena Plantation mulai beroperasi pada tahun 1999 dengan kapasitas.

#### **4.2 Visi dan Misi**

Direksi PT. Surya Bratasena Plantation telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah tujuan jangka yang hendak dicapai pada masa mendatang.

Visi PT. Surya Bratasena Plantation adalah :

“Menjadi Perusahaan Perkebunan yang Menguntungkan, Berwawasan Lingkungan Sosial.”

Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. Surya Bratasena Plantation memiliki misi sebagai berikut :

- a. Menghasilkan Produk Berkualitas, Menguntungkan dan memberikan nilai tambah bagi Pemegang Saham
- b. Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi melalui proses perbaikan berkelanjutan.
- c. Mewujudkan Praktek Tata Kelola Perusahaan yang baik.



### 4.3 Kebijakan

Mematuhi peraturan perundangan dan persyaratan lain yang terkait dengan mutu, lingkungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan sosial. Membuat produ berkualitas dengan tetap berkomitmen mencegah pencemaran lingkungan dan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja. Melakukan konservasi sumber daya dan energi serta meningkatkan pemanfaatan limbah B3 dan Non B3. Melakukan praktek tanpa bakar dalam kegiatan pembangunan perkebunan.

Melakukan penilaian kawasan bernilai konservasi tinggi untuk meningkatkan nilai konservasi dan sosial budaya. Menjamin kesejahteraan karyawan dengan memberikan jaminan sosial bagi karyawan dan keluarganya sesuai undang-undang yang berlaku serta memfasilitasi pembentukan koperasi karyawan. Melakukan kegiatan sosial kemasyarakatan sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan. Memperlakukan seluruh karyawan secara adil tanpa memandang SARA, mencegah pelecehan seksual dan melarang anak-anak bekerja di perusahaan. Mengkomunikasikan kebijakan ini kepada setiap karyawan, kontraktor dan supplier di seluruh tingkat dan fungsi organisasi serta mendorong mereka bertanggung jawab mematuhi. Memastikan bahwa kebijakan ini tersedia bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

### 4.4 Struktur organisasi

Apabila suatu perusahaan mampu membentuk suatu organisasi yang baik dalam arti yang tepat berarti perusahaan tersebut memperoleh keuntungan-keuntungan tertentu. Karena didalam organisasi dicantumkan tanggung jawab setiap individu yang terlibat didalamnya, sesuai dengan rencana yang digariskan oleh manajemen perusahaan.

Dengan demikian segala kegiatan yang dijaankan oleh setiap pejabat harus sesuai dengan organisasi perusahaan. Sehingga pimpinan perusahaan cukup mengadakan koordinasi dan membuat keputusan untuk masalah yang dapat di lakukan bawahan.

Selain itu struktur organisasi merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan secara rasional dan efektif. Struktur organisasi yang baik dan cocok untuk perusahaan dan memudahkan komunikasi atas semua aktivitas dari pegawai/ tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan. Berhasil tidaknya organisasi pada dasarnya ditentukan oleh kualitas interaksi dari pribadi tertentu para pengurusnya.

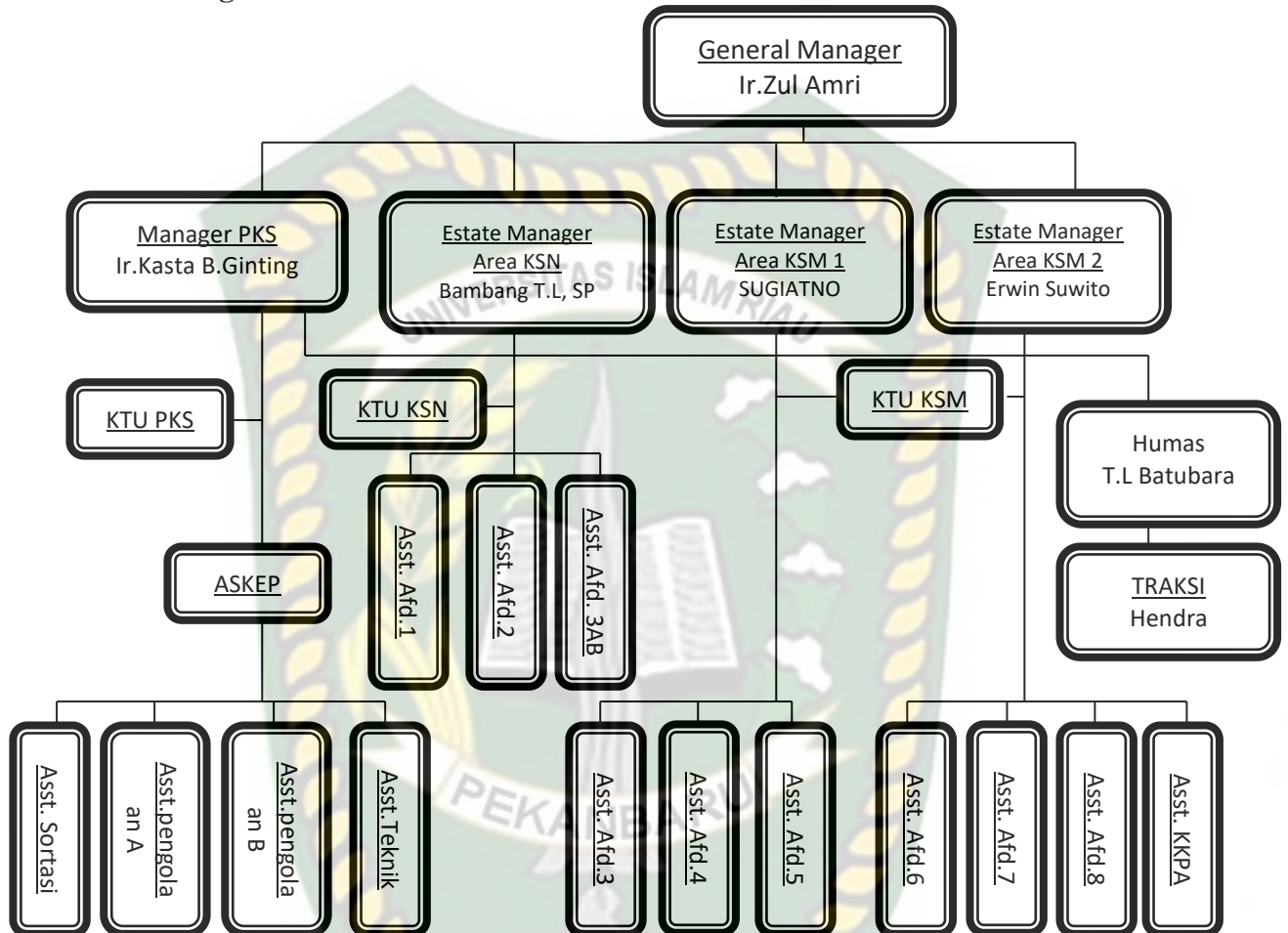
Setiap struktur organisasi yang di bentuk haruslah merupakan suatu struktur organisasi yang baik maka harus dipenuhi syarat dan efisien. Dengan maksud dari tiap-tiap satuan organisasi dapat menjalankan peranan dengan tertib dan memperoleh perbandingan yang baik antara usaha dan hasil kerjanya.

Jadi dengan adanya struktur organisasi yang digambarkan secara jelas merupakan alat bagi pemimpin untuk mempermudah dalam mengorganisasinya, sehingga struktur organisasi akan jelas kelihatan dan saluran wewenang bagi setiap petugas yang mendudukinya pada masing-masing jabatan dan bagi setiap petugas akan mengetahui siapa yang menjadi atasannya dan siapa pula bawahannya.

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan oprasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dibawah ini adalah bagan

struktur organisasi PT. Surya Bratasena Plantation dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :

**gambar 4.1**



#### 4.5 Aktivitas Perusahaan

PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan ini merupakan pabrik kelapa sawit, perusahaan ini mengolah buah kelapa sawit menjadi minyak mentah yang dinamai CPO (crude palm oil) perusahaan ini mengolah buah kelapa sawit dari kebun sendiri dan menerima buah kelapa sawit dari luar.

Untuk aktivitas kebunnya yang pertama itu adalah proses penanaman, budi daya tanaman diperusahaan ini memiliki tahun tanam yang berumur 17-27 tahun, dengan jarak tanam 8m x 8m. Yang kedua itu perawatan tanaman kegiatan ini meliputi pembersihan piringaan, penunasan, pemupukan, penyiangan gulma. Pemeliharaan piringan dilakukan 3 kali dalam setahun dan umumnya disesuaikan dengan waktu pemupukan. Pembersihan areal dilakukan dengan cara dibabat dan juga dengan menggunakan bahan kimia, yang selanjutnya itu ada penunasan penunasan dilakukan untuk mengatur jumlah pelepah yang perlu dipertahankan atau yang ditinggakan dipohon. Yang ketiga yaitu panen dan produksi, dalam tahap pemanenan, tandan buah segar yang cukup matang di panen dengan cara manual menggunakan dodos dan egrek dengan tenaga manusia, buah yang layak panen adalah buah luar yang telah lepas dari tandan. Produksinya yaitu pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Surya Bratasena Plantation telah beroperasi dengan kapasitas 30 ton TBS/ jam beroperasi selama 20 jam per hari`

Pengolahan hasil, proses pengolahan minyak kelapa sawit dilakukan dalam beberapa tahap dimasing-masing stasiun sehingga menghasilkan minyak sawit dan inti sawit. Berikut tahapan pengolahan buah kelapa sawit :

Stasiun penerimaan buah, buah kelapa sawit yang sudah ada dipabrik akan di timbang untuk mengetahui berat buah segar yang di terima, setelah di timbang truk pengangkut kemudian memasuki loading ramp untu memindahkan buah kedalam lori rebusan. Penimbunan dan pemindahan buah, tandann buah di tuang pada tiap-tiap skat dan diatur dari pintu ke pintu dengan isian yang sesuai pada loading ramp tersebut didalam loading ramp terdapat tabung-tabung yang



dinamakan lori lori ini berfungsi untuk proses perebusan buah setiap lorinya memiliki kapasitas rebus sebanyak 3,5 ton, proses selanjutnya yaitu treser grup, yaitu proses memisahkan buah dari janjangannya, dan janjangannya akan menjadi jangkos.

Setelah itu proses terakhir, yaitu proses kernel, gleser untuk memisahkan karang dan inti lalu di pres untuk mengeluarkan minyak, pres juga bertujuan untuk memisahkan minyak, cangkang, dan ampas.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation (Kasus Pada Pabrik Kelapa Sawit di Kabupaten Pelelawan). Data-data yang dianalisis di peroleh melalui ku isioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan bagian shift a dan shift b pada PT. Surya Bratasena Plantation pelelawan.sebelum melakukan analisis hubungan kompensasi finansia terhadap kinerja karyawa pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### 5.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan bagian shift a dan sift b di PT. Surya Bratasena Plantation yang berjumlah 50 orang berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

##### 5.1.1. Tingkat Umur Responden

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang,

bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat di terangkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 5.1**  
**Tingkat umur responden pada PT. Surya Bratasena Plantation pelelawan**

<b>Klasifikasi Tingkat Umur</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-29	2	4
30-39	12	24
40-49	33	66
Diatas 50	3	6
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantatio pada tingkat usia 20-29 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4%, responden yang berusia 30-39 tahun sejumlah 12 orang atau sebesar 24%, responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 33 orang atau sebesar 66%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6%. Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga karyawan bagian shift dan shift b di PT. Surya Bratasena Plantation berada pada usia yang produktif, sehingga dengan tingkat usia karyawan dapat diberdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan seluruh hasil yang maksimal pada perusahaan.

### 5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain sebagai bukti kemajuan berfikir dalam diri manusia tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang juga akan mempengaruhi dirinya dalam mencari bidang pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berasal dari berbagai tingkat pendidikan sebagaimana terdapat dalam tabel berikut :

**Tabel 5.2**  
**Tingkat pendidikan responden pada PT. Surya Bratasena Plantation**  
**pelelawan**

<b>Klasifikasi tingkat pendidikan</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	2	4
SMP	9	18
SMA	22	44
SMK	17	34
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pada PT. Surya Bratasena Plantation pelelawan yaitu dari tingkat pendidikan SD, SMP, SMA, SMK pegawai terbanyak yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 22 orang atau sebesar 44%, SMK sebanyak 17 orang atau sebesar 34%, SMP sebanyak 9 orang atau sebesar 18% dan SD sebanyak 2 orang atau sebesar 4%, hal ini dapat digambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan sudah dalam kategori memadai sesuai dengan prosedur karyawan lainnya karena banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA dan SMK.



### 5.1.3. Masa Kerja Responden

Faktor lama bekerja seseorang juga akan mempengaruhi perusahaan dalam penetapan pembayaran kompensasi yang diberikan kepadanya. Selain itu faktor lama bekerja juga akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menangani masalah pekerjaan yang dilakukannya, semakin lama ia bekerja tentu ia akan semakin mahir dalam menangani pekerjaannya. Adapun masa kerja bagian shift a dan shift b pada PT. Surya Bratasena Plantation pelalawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Masa kerja responden pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan**

<b>Klasifikasi Masa kerja</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 10	10	20
11-15	-	-
16-20	33	66
>21	7	14
Jumlah	50	100

Sumber :Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa masakerja yang tertinggi karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation yaitu 16-20 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 66%. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

#### 5.1.4 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu yang termasuk dalam kategori faktor demografi seseorang yang sangat mempengaruhi orang tersebut dalam pengambilan keputusan. Seseorang berjenis kelamin laki-laki sudah tentu berbeda dalam mengambil sikap dan keputusan dalam mengatasi suatu pekerjaan/masalah yang dihadapinya dibandingkan dengan seseorang berjenis kelamin perempuan. Untuk lebih jelas tentang jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian ini, dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.4**  
**Jenis kelamin responden pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan**

<b>Klasifikasi jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	50	100
Perempuan	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan yaitu sebanyak 50 Orang atau 100% berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di bagian shift a dan shift b pada PT. Surya Bratasena Plantation keseluruhan laki-laki, hal ini sesuai dengan tuntutan kerja di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

## 5.2 Analisis Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian dari motivasi. Dimana motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja, giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Atasan bukan hanya mengharapkan pegawainya mampu, cakap, terampil tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh.

Diyakini pula bahwa kompensasi ini mempunyai arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja individu, karena kompensasi merupakan wujud, keinginan dan kebutuhan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Sehubungan dengan konsep diatas, pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dalam berbagai bentuk, sebenarnya merupakan hal yang wajib dijalankan oleh suatu perusahaan. Untuk mengetahui kompensasi yang diberi dan diterima karyawan PT. Surya Bratasena Plantation dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka berikut ini penulis akan menguraikan tentang kompensasi tersebut dari 50 orang karyawan yang dijadikan sampel responden dalam penelitian.

PT. Surya Bratasena Plantation dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan telah melakukan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi dilakukan karena manusia pada

dasarnya senang pada hal yang baik-baik saja, sedangkan kompensasi tersebut diberikan dalam bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidaklangsung yang juga menjadi dimensi dalam penelitian ini.

### **5.2.1. Kompensasi Langsung**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan, sehingga kinerja yang diharapkan dari karyawan akan terwujud.

Kompensasi langsung dalam penelitian ini adalah kompensasi yang diberikan dan bisa dirasakan manfaatnya oleh karyawan secara langsung. Adapun penilaian sub indikator kompensasi langsung pada penelitian ini adalah gaji, bonus dan insentif yang diberikan perusahaan.

#### **5.2.1.1. Gaji**

Gaji merupakan penghasilan pokok yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan setiap bulannya. Dimana setiap karyawan memiliki gaji pokok yang berbeda tergantung dari masa kerja, jabatan/porsi, serta bagian. Namun begitu gaji pokok dasar biasanya berpedoman dari peraturan-peraturan legal yang ditetapkan pemerintah atau disebut upah minimum. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai gaji pada PT. Surya Bratasena Plantation, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 5.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Gaji Pada PT. Surya Bratasena Plantation**  
**pelelawan**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	10	20
Setuju	30	60
Netral	10	20
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai gaji untuk karyawan pada PT. Surya Bratasena plantation. Yaitu tanggapan responden yang memilih sangat setuju ada 10 orang atau sebesar 20% yang memilih setuju ada 30 orang atau sebesar 60% dan yang memilih netral ada 10 orang atau sebesar 20%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaji yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 60%.

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa para karyawan merasa setuju gaji yang mereka terima sesuai harapan dimana dalam penentuan penggajian yang diterapkan perusahaan berada diatas upah minimum yang ditetapkan pemerintah kabupaten pelelawan, yakni karyawan rata-rata menerima sebesar Rp.3.002.383,89.

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Gaji Pada PT. Surya Bratasena Plantation**  
**pelelawan**

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	4	8
Setuju	36	72
Netral	10	20
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai gaji untuk karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation, tanggapan responden yang memilih sangat setuju ada 4 orang atau sebesar 8%, yang memilih setuju ada 36 orang atau sebesar 72% dan yang memilih netral ada 10 orang atau sebesar 20%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaji yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 72%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa para karyawan merasa setuju pemberian gaji secara tepat waktu yaitu pada awal bulan setiap tanggal 10 perusahaan membayarkan gaji para karyawannya.

#### **5.2.1.2. Bonus**

Jenis kompensai lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus.pemberian banus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bonus pada PT. Surya Bratasena Plantation, maka dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Bonus Pada PT. Surya Bratasena**  
**Plantation Pelalawan**

<b>Klasifikasi jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	9	18
Setuju	26	52
Netral	15	30
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai bonus untuk karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan yaitu tanggapan responden yang memilih sangat setuju ada 9 orang atau sebesar 18% yang memilih setuju ada 26 orang atau sebesar 52% dan yang memilih netral ada 15 atau sebesar 30%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bonus yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 52%.

Berdasarkan tanggapan diatas, menggambarkan bahwa para karyawan merasa setuju dengan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebanding dengan waktu kerja lembur.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Bonus Pada PT. Surya Bratasena**  
**Plantation Pelalawan**

<b>Klasifikasi jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat setuju	11	22
Setuju	27	54

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Netral	12	24
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bonus untuk karyawan PT. Surya Bratasena Plantation, penjelasannya yaitu yang memilih sangat setuju ada 11 orang atau sebesar 22% yang memilih setuju ada 27 orang atau sebesar 54% dan yang memilih netral ada 12 orang atau sebesar 24%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bonus yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 54%.

Menurut Simamora (2004:522) jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketepatan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

### 5.2.1.3 Insentif

Insentif merupakan bagian dari penghasilan yang diterima karyawan setiap bulannya. Tetapi tidak semua perusahaan memberikan insentif pada karyawannya. Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan ini, karyawan yang bekerja di bagian shift a dan shift b khususnya menerima insentif atas produktivitas dan



prestasi kerjanya. Insentif yang diberikan adalah insentif tetap, sehingga setiap karyawan mendapat insentif yang sama dan berbeda-beda pada tiap-tiap bagian. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai intensif pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Intensif Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

<b>Klasifikasi jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentasi (%)</b>
Sangat setuju	11	22
Setuju	28	56
Netral	11	22
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai insentif untuk karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan yaitu yang memilih sangat setuju ada 11 orang atau sebesar 22% yang memilih setuju ada 28 orang atau sebesar 56% dan yang memilih netral ada 11 orang atau sebesar 22%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa insentif yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 60%.

Dari hasil diatas, terlihat bahwa karyawan merasa setuju dengan pemberian insentif tepat waktu kepada para karyawannya yaitu diberikan tiap pertengahan bulan.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Insentif Pada PT. Surya Bratasena**  
**Plantation Pelalawan**

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat setuju	10	20
Setuju	31	62
Netral	9	18
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai insentif karyawan pada PT. Surya bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 10 orang atau sebesar 22% karyawan yang memilih setuju ada 31 orang atau sebesar 62% dan yang memilih netral ada 9 orang atau sebesar 18%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa insentif yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 62%.

Dari tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa karyawan setuju bahwa insentif yang di berikan kepada karyawan sesuai dengan perjanjian, yaitu karyawan memenuhi dari target kerja yang diberikan perusahaan dan perusahaan memberikan insetif kepada karyawan.

### **5.2.2. Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung itu sendiri adalah bentuk kompensasi diluar gaji secara fisik. biasanya Kompensasi tidak langsung itu berbentuk seperti asuransi kesehatan, asuransi ketenaga kerjaan, dan fasilitas.

### 5.2.2.1. Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan yaitu produk asuransi yang memberikan penggantian biaya pemeriksaan, rawat inap, dan rawat jalan saat peserta sakit atau mengalami kecelakaan kompensasinya adalah gaji k

aryawan di potong perusahaan, dan potongan tersebut akan perusahaan setorkan ke perusahaan asuransi. Dengan adanya asuransi kesehatan di PT. Surya Bratasena Plantation pelelawan para karyawan yang telah terdaftar akan terjamin kesehatannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai asuransi kesehatan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Kesehatan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Sangat setuju	9	18
Setuju	26	52
Netral	15	30
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat di ketahui hasil dari tanggapan responden mengenai asuransi kesehatan untuk karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 9 orang atau sebesar 18%, yang memilih setuju ada 26 orang atau sebesar 52% dan yang memilih netral ada 15 orang atau sebesar 30%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa asuransi

kesehatan yang didapatkan karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 52%.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan setuju bahwa perusahaan memfasilitasi karyawannya dengan asuransi kesehatan agar kesehatan karyawannya terjamin.

#### 5.2.2.2. Asuransi ketenaga kerjaan

Asuransi tenaga kerja yaitu perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, kepada perusahaan untuk keselamatan kerja maka karyawan akan memperoleh tingkat kesejahteraan yang cukup memadai, dan juga dapat mengembangkan potensi dirinya dengan aman dan nyaman serta melakukan aktivitas kerjanya secara maksimal karena merasa dirinya maupun keluarganya terlindungi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai asuransi ketenaga kerjaan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Ketenaga Kerjaan Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Sangat setuju	5	10
Setuju	32	64
Netral	13	26
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020



Dari tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden tentang asuransi ketenaga kerjaan karyawan PT. Surya Bratasena Plantation pelelawan dengan penjelasan responden yang memilih sangat setuju ada 5 orang atau sebesar 10%, yang memilih setuju ada 32 orang atau sebesar 64%, dan yang memilih netral ada 13 orang atau sebesar 26%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa asuransi ketenaga kerjaan yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 64%.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan asuransi ketenaga kerjaan kepada karyawannya agar karyawannya merasa nyaman saat bekerja, dan mendapatkan jaminan saat ada kecelakaan bekerja.

### **5.2.2.3. Fasilitas**

perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya, seperti yang ada di PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan, perusahaan ini menyediakan fasilitas perumahan karyawan, dengan adanya fasilitas ini perusahaan dapat meningkatkan semangat bekerja karyawannya. Yang dimaksud fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi

secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi mahluk yang lainnya.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Sangat setuju	7	14
Setuju	28	56
Netral	15	30
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : olahan data 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai fasilitas untuk karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 7 orang atau sebesar 14%, yang memilih setuju ada 28 orang atau sebesar 56%, dan yang memilih netral ada 15 orang atau sebesar 30%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fasilitas yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 56%.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas kepada seluruh karyawan, fasilitas yang diberikan perusahaan yaitu perumahan karyawan yang didalamnya itu termasuk juga listrik.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompensasi Di PT. Surya Bratasena**  
**Plantation Pelalawan**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Gaji yang diberikan sudah memenuhi ketentuan minimum pemerintah	10	30	10	-	-	50
	Skor	(50)	(120)	30			200
2	Mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulannya	4	36	10	-	-	50
	Skor	20	144	30			194
3	Bonus yang diberikan sebanding	9	26	15	-	-	50
	Skor	45	104	45			194
4	Bonus yang didapat meningkatkan semangat kerja	11	27	12	-	-	50
	Skor	55	108	36			199
5	Insentif di berikan tiap pertengahan bulan	11	28	11	-	-	50
	Skor	55	112	33			200
6	Akan mendapat insentif jika memenuhi target dalam bekerja	10	31	9	-	-	50
	Skor	50	124	27			201
7	Perusahaan mengikut sertakan asuransi kesehatan dalam BPJS ketenaga kerjaan	9	26	15	-	-	50
	Skor	45	104	45			194
8	Memberi asuransi ketenaga kerjaan sehingga keselamatan karyawannya terjamin	5	32	13	-	-	50
	Skor	25	128	39			192
9	Perusahaan menyediakan fasilitas berupa tempat parkir	7	28	15	-	-	50
	Skor	35	112	45			192
<b>Total skor</b>							<b>1.766</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Variabel kompensasi ini terdiri dari 9 pertanyaan dari 5 jawaban dengan jumlah responden 50 orang, maka jumlah skor tertinggi adalah  $9 \times 5 \times 50 = 2250$  dan skor terendah  $9 \times 1 \times 50 = 450$  dan interval skornya

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor\_tertinggi} - \text{skor\_terendah}}{\text{Jumlah\_kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{2250 - 450}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{1800}{5}$$

$$\text{Interval} = 360$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.15**  
**Interval kategori jawaban**

Interval Skor	Kategori
1890 – 2250	Sangat setuju
1530 – 1890	Setuju
1170 – 1530	Netral
810 – 1170	Tidak setuju
450 – 810	Sangat tidak setuju

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.15 tanggapan responden mengenai kompensasi di PT.Surya Bratasena Plantation pelalawan memiliki skor total sebesar 1766 skor ini berada pada range 1530 – 1890 dengan kategori setuju (baik). kondisi ini menunjukkan bahwa responden berpendapat kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan berupa kompensasi langsung yang terdiri dari uang gaji, bonus, insentif, dan kompensasi tidak



langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi ketenaga kerjaan, dan fasilitas kondisinya baik sehingga kompensasi dirasakan telah memuaskan karyawan.

### **5.3. Analisis Kinerja**

kinerja karyawan, peningkatan atau penurunannya sangat erat hubungannya dengan berhasil atau tidaknya pelaksanaan pemberian kompensasi yang baik yang menyenangkan akan menyebabkan karyawan bekerja lebih giat serta sungguh-sungguh, hal ini akan terlihat secara otomatis dengan meningkatnya kinerja karyawan dan pada akhirnya juga akan sangat membantu mencapai tujuan perusahaan.

#### **5.3.1. Kualitas**

Disebuah perusahaan kualitas kerja karyawan sangatlah penting definisi dari kualitas kerja itu sendiri yaitu seorang karyawan yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan. Sedarmayanti (2007:18). Kualitas merupakan bagian dari kinerja yang diberikan karyawan dan yang diharapkan perusahaan dari hasil kerja karyawan. Dalam sub indikator kualitas ini terhadap beberapa dimensi penilaian yakni ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab, ketepatan dalam bekerja.

##### **5.3.1.1. Ketelitian Dalam Bekerja**

Ketelitian bekerja merupakan hal yang harus dimiliki karyawan bagian shift a dan shift b PT. Surya Bratasena Plantation, karna di bagian ini karyawan bekerja di bagian mesin, dari mulai buah kelapa sawit di turunkan dari mobil pengangkut sampai pengolahan jadi (CPO). Jika karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan teliti, pasti akan mendapatkan hasil kualitas yang baik, dimana kualitas adalah unsur penting dalam perusahaan.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja Karyawan Pada**  
**PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Sangat setuju	7	14
Setuju	30	60
Netral	13	26
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 7 orang atau sebesar 14%, yang memilih setuju ada 30 orang atau sebesar 60% dan yang memilih netral ada 13 orang atau sebesar 26%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketelitian dalam bekerja yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan standar kerja yang perusahaan tetapkan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 60%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan selalu teliti mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan, sehingga tanggapan responden hasilnya setuju.

### 5.3.1.2. Tanggung Jawab

Seorang pekerja harus bertanggung jawab atas pekerjaannya, karna semakin bertanggung jawab karyawan, akan baik pula kinerjanya, dan itu berpengaruh terhadap produk yang dihasilkan.

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Karyawan Pada PT.**  
**Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

<b>Klasifikasi jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentasi (%)</b>
Sangat setuju	5	10
Setuju	34	68
Netral	11	22
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat di ketahui hasil dari tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 5 orang atau sebesar 10% yang memilih setuju ada 34 orang atau sebesar 68%, dan yang memilih netral ada 11 orang atau sebesar 22%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggung jawab yang karyawan berikan kepada perusahaan sudah sesuai dengan yang perusahaan harapkan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 68%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah perusahaan berikan kepadanya, sehingga tanggapan responden pun menghasilkan setuju.

### **5.3.1.3. Ketepatan Dalam Bekerja**

Ketepatan dalam bekerja bukan hanya ketepatan dalam mengerjakan sesuatu, tetapi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Dengan memperhatikan waktu dalam bekerja, efisiensi waktu dan kualitas serta kuantitas kerja terjaga karna hal ini juga berhubungan terhadap hasil produk yang akan dihasilkan. Untuk lebih jelasnya mengenai ketepatan dalam bekerja ini, maka dapat dilihat tanggapan responden pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Dalam Bekerja Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

<b>Klasifikasi jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentasi (%)</b>
Sangat setuju	10	20
Setuju	30	60
Netral	10	20
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat di ketahui hasil dari tanggapan responden mengenai ketepatan dalam bekerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 10 orang atau sebesar 20%, yang memilih setuju ada 30 orang atau sebesar 60% dan yang memilih netral ada 10 orang atau sebesar 20%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang ditketepatan bekerja karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 60%.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian maka hasil dari tanggapan respondennya setuju.



**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Dalam Bekerja Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Sangat setuju	12	24
Setuju	35	70
Netral	3	6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai ketepatan dalam bekerja dalam bekerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 12 orang atau sebesar 24%, yang memilih setuju 35 orang atau sebesar 70%, dan yang memilih netral ada 3 orang atau sebesar 6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaji yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 70%.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.

### 5.3.2. Kuantitas

Dimensi kuantitas memang menjadi sorotan pada setiap perusahaan, dimana kuantitas yang diberikan harus memenuhi target yang ditetapkan.. namun demikian, kuantitas tidak bisa berjalan sendiri-sendiri, dalam penelitian kuantitasnya dibagi menjadi 3 sub indikator yaitu :

### 5.3.2.1. Hasil Kerja Yang Baik

Hasilkerja yang baik merupakan keinginan dari setiap perusahaan dan kewajiban bagi setiap karyawannya, merupakan tantangan bagi karyawan karn karyawan harus membalas perusahaan dengan kinerja yang baik, dengan kompensasi yang karyawan dapatkan.

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Baik Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Sangat setuju	10	20
Setuju	29	58
Netral	11	22
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat di ketahui hasil dari tanggapan responden mengenai hasilkerja yang baik PT. Surya Bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 10 orang atau sebesar 20%, yang memilih setuju ada 29 orang atau sebesar 58%, dan yang memilih netral ada 11 orang atau sebesar 22%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kerja yang baik yang karyawan telah lakukan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 58%.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hasil kerja yang dihasilkan karyawan mendapatkan tanggapan setuju karna hasil kerjanya baik.

### 5.3.2.2. Penyelesaian Pekerjaan

Karyawan diwajibkan menyelesaikan pekerjaan dengan standar perusahaan yang sudah ditetapkan, karna bisa jadi penyelesaian pekerjaan yang tidak baik dapat berpengaruh terhadap hasil produk yang dihasilkan, dalam hal ini semua karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan baik agar hasil produk baik dan perusahaan pun puas atas hasil kerja karyawannya.

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Sangat setuju	12	24
Setuju	28	56
Netral	10	20
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat di ketahui hasil dari tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 12 orang atau sebesar 24%, yang memilih setuju 28 orang atau sebesar 56%, dan yang memilih netral ada 10 orang atau sebesar 20%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penyelesaian pekerjaan yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 60%.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya melakukan dengan baik sehingga hasil tanggapan responden menunjukkan hasilnya setuju.

### 5.3.2.3. Pencapaian Target Dalam Pekerjaan

Pencapaian target dalam bekerja, dalam hal ini setiap karyawan pada setiap bagian shift memiliki target masing-masing, karena karyawan ini bertugas dibagian mesin merupakan pokok dari pabrik karena dari aktivitas inilah perusahaan menghasilkan produk, harus dapat tercapai semua target yang perusahaan tetapkan.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target Dalam Pekerjaan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan**

<b>Klasifikasi jawaban</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentasi (%)</b>
Sangat setuju	10	20
Setuju	28	56
Netral	12	24
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai pencapaian target dalam pekerjaan karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yaitu karyawan yang memilih sangat setuju ada 10 orang atau sebesar 20%, yang memilih setuju 28 orang atau sebesar 56 %, dan yang memilih netral ada 12 orang atau sebesar 24%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pencapaian target dalam bekerja sudah sesuai dengan standar yang perusahaan



tetap kan yang diterima karyawan telah sesuai harapan dengan kategori penilaian berada pada kriteria setuju yaitu sebesar 56%.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan dalam pencapaian target dalam pekerjaan sudah memenuhi target yang disesuaikan oleh perusahaan, sehingga hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa hasilnya setuju.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Tentang Indikator Kinerja Di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Mampu menyelesaikan pekerja dengan teliti	7	30	13	-	-	50
	Skor	35	120	39			194
2	Bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan	5	34	11	-	-	50
	Skor	25	136	33			194
3	Selalu penyelesaian pekerjaan tepat waktu	10	30	10	-	-	50
	Skor	50	120	30			200
4	Seluruh pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang sesuai dengan ketetapan perusahaan	12	35	3	-	-	50
	Skor	60	140	9			209
5	Menyelesaikan pekerjaan sebelum batas akhir	10	29	11	-	-	50
	Skor	50	116	33			199
6	Berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	12	28	10	-	-	50
	Skor	60	112	30			202
7	Pencapaian target dalam bekerja ditentukan perusahaan.	10	28	12	-	-	50
	Skor	50	112	36			198

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS	S	N	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
<b>Total skor</b>						<b>1.396</b>	

Sumber : Data Olahan 2020

Variabel kinerja karyawan ini terdiri dari 7 pertanyaan dari 5 jawaban dengan jumlah responden 50 orang, maka jumlah skor tertinggi adalah  $7 \times 5 \times 50 = 1750$  dan skor terendah  $7 \times 1 \times 50 = 350$  dan interval skornya

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor\_tertinggi} - \text{skor\_terendah}}{\text{Jumlah\_kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{1750 - 350}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{1680}{5}$$

$$\text{Interval} = 336$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.24**  
**Interval kategori jawaban**

Interval Skor	Kategori
1414 – 1750	Sangat setuju
1078 – 1414	Setuju
742 – 1078	Netral
406 – 742	Tidak setuju
70 – 406	Sangat tidak setuju

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.24 tanggapan responden mengenai indikator kinerja di PT.Surya Bratasena Plantation pelalawan sebagian besar menatakan setuju. Adapun skor untuk kinerja adalah 1.396 berdasarkan nilai interval skor, nilai 1.396 berkategori setuju (baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan shift a dan shift b di PT. Surya Bratasena Plantation berkategori baik. Kemampuan yang baik dalam bekerja, kriawan shift a dan shift b memiliki keahlian yang sesuai. Dan kinerja yang diberikan karyawan selamaini memang dipengaruhi oleh berbagai faktor pemberian kompensasi.

#### 5.4. Pengujian Kualitas Data

##### 5.4.1. Uji Validitas

Ujivaliditas dilakukan terhadap instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisiонер. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat pengamanan kuisiонер tersebut. Maka terlebih dahulu akan ditentukan nilai r-tabel, yaitu dengan cara dari hasil validitas, r-hitung > r-tabel. Dengan nilai DF  $N=50=0,279$ .

**Tabel 5.25**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X)**

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Kompensasi Financial (X)</b>	1	0,672	0,279	VALID
	2	0,714	0,279	VALID
	3	0,775	0,279	VALID
	4	0,741	0,279	VALID
	5	0,797	0,279	VALID

	6	0,756	0,279	VALID
	7	0,795	0,279	VALID
	8	0,699	0,279	VALID
	9	0,730	0,279	VALID

Sumber : data olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.25 nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila r-hitung > r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil table menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-tabel yaitu 0,279 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variable Kompensasi Financial dan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.26**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel kinerja (Y)**

	<b>Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	1	0,702	0,279	VALID
	2	0,679	0,279	VALID
	3	0,673	0,279	VALID
	4	0,676	0,279	VALID
	5	0,688	0,279	VALID
	6	0,706	0,279	VALID
	7	0,693	0,279	VALID



Sumber : olahan data 2020

Berdasarkan tabel 5.26 nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil table menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-tabel yaitu 0,279 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variable Kompensasi Financial dan Kinerja Karyawan.

#### 5.4.2. Uji Reliabilitas

Uji ini merupakan pengujian tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut reliabel. Nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan menggunakan model alpha cronbach's.

**Tabel 5.27**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Criticalvalue</i>	Kesimpulan
Kompensasi Financial	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,813	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

Pada table menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai

koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Kompensasi Financial dan Kinerja Karyawan.

### 5.5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan dapat menggunakan analisis regresi linier sederhana yang melibatkan satu variabel independen yaitu kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil regresi dapat di lihat dari tabel berikut ;

**Tabel 5.28**  
**Hasil Output Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,210	1,704		3,644	,001
Kompensasi Financial	,615	,048	,880	12,829	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 2020

$$Y = a + bx + \epsilon$$

$$Y = 6,210 + 0,615X$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,210 artinya jika variabel independen (Kompensasi Financial) = 0 maka variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 6,210
2. Koefisien regresi Variabel Kompensasi Financial (X) sebesar 0,615

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa menunjukkan variabel yang akan diproses, yaitu variabel indepenen kompensasi finansial dan variabel dependen kinerja karyawan. Tabel diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 6,210 yang artinya adalah apabila variabel kompensasi finansial diasumsikan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 6,210 dan koefisien (b) adalah sebesar 0,615. Dari persamaan tersebut bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu b bertanda positif. Halini berarti variabel kompensasi finansial (X) ditingkatkan akan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk kompensasi finansial (X) memberikan angka koefisien regresi yang positif sebesar 0,615 terhadap kinerja karyawan nilai ini memberikan indikasi bahwa jika terjadi peningkatan kompensasi finansial sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan meningkat dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi finansial baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

#### **5.6. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) disimbolkan dengan  $R^2$  adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel independen.

**Tabel 5.29**  
**Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,774	,769	1,43489

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan “sangat kuat” dipengaruhi oleh Kompensasi Finansial dalam penelitian ini sebesar 77,4%. Sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 maka semakin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kesesuaian. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,769. Hal ini menunjukkan angka 0,769 perubahan terhadap faktor kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Pelelawan.

**5.7. Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5% = 0,05. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai T-hitung dengan T-tabel.

- Jika  $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara persial ada pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan terikat.



- Jika  $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti secara persial tidak ada pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan terikat

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka T-hitung akan dibandingkan dengan T-tabel. dari uji hasil SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.30**  
**Hasil uji t (uji parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,210	1,704		3,644	,001
	Kompensasi Financial	,615	,048	,880	12,829	,000

Sumber : Data Olahan SPSS

Variabel Independen	T- Hitung	T- Tabel	Sig.
Kompensasi Financial (X)	12,829	2,011	0,000

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagai berikut :

1. Untuk variabel X, T-hitung adalah sebesar  $12,829 > t\text{-tabel } 2,012$  dengan tingkat signifikan dibawah  $0,005$  yaitu  $0,000$ .

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t(\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t(0,05 / 2 ; 50 - 1 - 1) \end{aligned}$$

$$= t ( 0,025 ; 48 ) = 2,011$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

### 5.8. Pembahasan

Berdasarkan tanggapan responden mengenai indikator kompensasi finansial di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan, memiliki skor total sebesar 1.766 skor ini berada pada range 1530-1890 dengan kategori setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanggapan responden baik karena menurut responden kebijakan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan seperti gaji sesuai UMK, bonus dan intensif diberikan sesuai dengan perjanjian, asuransi kesehatan dan asuransi ketenaga kerjaan sebagai jaminan bahwa karyawan tidak perlu khawatir tentang kesehatan selama bekerja dan fasilitas yang memadai seperti perumahan karyawan, sehingga kompensasi dirasakan telah memuaskan karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan memiliki skor total sebesar 1.396 skor ini berada pada range 1078-1414 dengan kategori setuju kondisi ini menunjukkan bahwa responden baik dengan kinerja karyawan teliti dalam bekerja sudah dilakukan, bertanggung jawab terhadap kerja yang di berikan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil kerja yang baik di setiap pekerja, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan peraturan pekerjaan,, dan pencapaian target yang sesuai dengan keinginan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja dan perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan penelitian tentang kompensasi yang berhubungan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dilihat dari variabel kompensasi yang meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung ditemukan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik. Karna pada kompensasi langsung, gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan UMP yang ditetapkan kabupaten pelalawan, sedangkan tidak semua karyawan mendapatkan insentif, insentif yang diberikan pun berbeda-beda fasilitas yang diberikan perusahaan semua sama dan diberikan kepada setiap karyawan.
2. Hasil kinerja karyawan secara umum ditemukan bahwa sebagian besar responden menyatakan baik. Perusahaan telah berupaya menjaga kualitas dan kuantitas produk (CPO) yang dihasilkan, karyawan bagian shift a dan shift b lah yang bertanggung jawab atas kualitas CPO yang di hasilkan perusahaan agar layak jual dan memiliki nilai jual yang tinggi.
3. Nilai analisis regresi linier sederhana yaitu dengan nilai  $Y = 6.210 + 0.615 X + e$  dengan tingkat signifikansi pada masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 yang diperoleh bahwa kompensasi finansial



berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (kompensasi finansial) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 77,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan variabel kompensasi finansial (X) dengan nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $12,829 > 2,011$ ) dan signifikansi  $<$  dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi finansial (X) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 6.2. Saran Saran

Penelitian mengenai kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan yang telah penulis laksanakan, perlu rasanya sedikit penulis memberikan saran untuk kinerja yang lebih baik lagi berdasarkan fakta yang terjadi lapangan. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan perlunya meningkatkan pemberian kompensasi yang lebih baik lagi dengan cara memperhatikan faktor individu. Dimana faktor individu yakni setiap individu memiliki kebutuhan dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

2. Kinerja yang diharapkan perusahaan dari karyawan akan terwujud, apabila perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan fasilitas kerja yang baik.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil.2007. Manajemen kinerja. Edisikelima, PT. Raja Grafindo Persada.jakarta.
- Priansa Juni Donni,S.Pd, S.E, S.S, M.M., QWP., MOS. 2016. Perencanaan & Pengembangan SDM, Alfabeta.Bandung.
- Rachmawati kusdyah ike, SE., MM.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. C.V. Andi offset (Penerbit Andi).yogyakarta.
- Kadarisman.2012.Manajemen Kompensasi. Rajawali pers. Jakarta
- Hasibuan malayu S.P.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam belas, Penerbit Bumi Aksara., edisi Revisi. Jakarta.
- Dr. M. Kadarisman. 2016. Manajemen Kompensasi. PT. Rajagrafindo Persada.. Jakarta.

### Jurnal

- Irawan hendra danny.DKK. 2014.Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Blitar). Jurnal administrasi bisnis (JAB).Vol.13 No.1 Agustus 2014. Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Samudra putra angga.DKK.2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Jurnal administrasi bisnis. (JAB). Vol.7no.2 Januari 2014. Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Merlyn Shia Dewi Tingkir.2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nin Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat. Agora vol.3,no. 2, (2015).

### Internet

- <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1571>
- <http://mangihot.blogspot.com/2016/10/pengertian-fasilitas-kerja.html?m=1>