

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Studi PT. Sawit Asahan Indah di Kabupaten Rokan Hulu**

**Dandy Adrian<sup>1\*</sup>, Rosmayani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Administrasi Bisnis Universitas Islam Riau

\*Correspondent email: [dandyaja666@gmail.com](mailto:dandyaja666@gmail.com)

**Abstract:** Compensation is something received by employees in lieu of their service contribution to the company. Compensation is an award or reward for workers who have contributed in realizing their goals, through activities called work. Compensation is also an award given by employees, both directly and indirectly, financially and non-financially, to employees for their contribution to achieving organizational goals, so that compensation is needed by the company and to improve the performance of its employees. The purpose of this study was to find out how the provision of incentives and the performance of the employees of the Palm Oil Mill (PKS) at PT. Sawit Asahan Indah Rokan Hulu Regency and its influence. The population in this study were all employees of the palm oil mill (PKS) at PT. Sawit Asahan Indah in Rokan Hulu Regency in 2021 totaling 106 people, while the sample determined using the Slovin formula was obtained as many as 51 people. This research was carried out using a quantitative descriptive method using primary data and secondary data obtained through interviews or research questionnaires. From the research results it is known that the compensation received by the employees is good so that the performance they produce is also good. From the test results it is known that compensation has an effect on employee performance variables at PT. Asahan Indah Oil Palm, Rokan Hulu Regency.

**Keywords:** Compensation; Performance; Employees

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kinerja kerja karyawannya. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar kinerja karyawan selalu meningkat. Apabila kinerja karyawan baik dan selalu meningkat, maka apa yang menjadi cita-cita dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal. Karyawan yang bekerja dengan baik adalah keinginan setiap perusahaan, mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi kemudian sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memiliki dampak terhadap perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi yang diberikan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kemampuan pemimpin perusahaan. dalam memberikan kompensasi untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, kompetensi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kekuasaan para anggota organisasi atau perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta memperkerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Adapun bentuk dari kompensasi terbagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan atau imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lain bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya: tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, cuti dan lain-lain.

PT Sawit Asahan Indah di Kecamatan rambah samo adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) yang merupakan salah satu perusahaan agrobisnis terbesar di wilayah Riau Adapun jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan bagian PKS (pabrik kelapa sawit) pada PT Sawit Asahan Indah kecamatan rambah samo adalah pada tabel 1:

**Tabel 1.** Jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan bagian pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Sawit Asahan Indah di Kabupaten Rokan Hulu

No	Jenis Kompensasi
1	Gaji (Kompensasi Langsung)
2	Tunjangan Perumahan (Kompensasi Langsung)
3	Bantuan Prestasi (Kompensasi Langsung)
4	Bonus (Kompensasi Langsung)
5	Pemberian Jaminan Hari Tua atau BPJS Ketenagakerjaan (Kompensasi Tidak Langsung)
6	Tunjangan Kesehatan atau BPJS Kesehatan (Kompensasi Tidak Langsung)

Sumber : PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, 2021.

Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung yang diberikan PT Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu yaitu berupa gaji Tunjangan perumahan bantuan prestasi dan bonus sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan berupa pemberian jaminan hari tua di hati atau BPJS Ketenagakerjaan dan tunjangan kesehatan atau BPJS Kesehatan.

Peningkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan adalah terkait era pada pencapaian tujuan perusahaan karena kompensasi akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan, hal ini merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan . bagaimana pun seorang pemimpin itu mempunyai skill dan kemampuan yang baik, tanpa adanya dukunga karyawan yang mempunyai gairah dan semangat kerja yang tinggi sudah barang tentu rencana dan tujuan perusahaan tidak dapat terwujud dengan baik.

Dalam menjalankan tugasnya karyawan PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu bagian pabrik kelapa sawit (PKS) berjumlah 106 orang, adapun data jumlah rekapitulasi karyawan bagian pabrik kelapa sawit (PKS) pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada table 2:

**Tabel 2.** Data jumlah rekapitulasi karyawan bagian pabrik kelapa sawit (PKS) pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu 2021

Posisi/Bagian	Jumlah Karyawan
Asisten Kepala	6
Asisten	18
Mandor	82
Total	106

Sumber : PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, 2021.

Dari tabel 2. di atas, dapat dilihat total keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 106 orang. Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki kinerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu berlatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain, dan memiliki tujuan yang berbeda dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden yang dilakukan di PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu didapatkan bahwa kompensasi langsung yang diberikan pihak PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu kepada karyawan bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) saat ini tergolong sesuai standar UMR yang ada di Riau dan setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, dan adanya indikasi karyawan saat ini merasa kompensasi yang diterima pada PT Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan saat ini belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang penulis gunakan ialah tipe penelitian survey deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif karena penelitian mengumpulkan data dengan menganalisa data dan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan cara melakukan pengamatan ditempat penelitian.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan kepada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

**Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Sawit Asahan Indah di kabupaten Rokan Hulu, yang beralamatkan di desa sei kuning, kecamatan rambah samo di kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data penyebaran kuesioner pada Karyawan PT. SAI.

**Populasi Dan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan cara menentukan sampel dari populasi yang memenuhi karakteristik tertentu sebagai pembatas yang terdapat dalam populasi yang menjadi objek studi untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel

Diketahui:

$$n = \frac{106}{1+106(0,10^2)} \longrightarrow n = 51.4 = 51 \text{ Orang}$$

Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah berjumlah sebanyak 51 orang responden. Dengan pertimbangan menurut Roscoe dalam buku Research Method For Business (2002) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30-500 orang (dalam Sugiyono, 2018).Selanjutnya populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 3:

**Tabel 3.** Jumlah populasi dan sampel penelitian

No	Keterangan	Populasi (orang)	Sampel (orang)	Persentase (%)
1	Asisten kepala	6	3	5,88 %
2	Asisten	18	9	17,65 %
3	Mandor	82	39	76,47 %
	Jumlah	106	51	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

**Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga dapat memudahkan peneliti menjelajah objek/situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2018)

**Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Data primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari sumber pertama, baik dari individu/perseorangan seperti hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti (Umar, 2003). Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner dari responden.

B. Data sekunder ialah data yang penulis peroleh langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan peneliti, yaitu data dari PT. Sawit Asahan Indah di kabupaten rokan hulu yang meliputi data karyawan, jumlah kompensasi yaitu dari tahun 2018-2021, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktifitas perusahaan dan data-data lainnya. Selain itu peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur dan internet.

### Teknik Pengumpulan Data

- a. Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data-data seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan dokumen-dokumen lainnya sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- b. Kuesioner ini ialah pengumpulan data dengan cara memberikan daftar-daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti selanjutnya diberikan kepada para responden/karyawan.

### Teknik Analisis Data Dan Hipotesis

#### Teknik Analisis data.

Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Analisis data metode kuantitatif ialah metode yang menunjukkan kepada riset dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah di kabupaten rokan hulu. maka penulis menggunakan analisis yang hanya melibatkan dua variabel (X) dan (Y). analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
  - a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item – total correlation*) dengan nilai *r* tabel. Jika *r* hitung > *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005).

- b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel/konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel /handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

Stabil dari waktu ke waktu. Kehandalkan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan

fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. suatu konstuk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005)

Menurut Sugiyono (2018), menyatakan bahwa :Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksikan berapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen berubah-ubah atau naik turun. Adapun persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

- |               |                                 |
|---------------|---------------------------------|
| Y             | = Kinerja Karyawan              |
| X             | = Kompensasi                    |
| a             | = Konstanta                     |
| b             | = Koefisien Regresi             |
| $\varepsilon$ | = Epsilon (Variabel Pengganggu) |

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \quad a = Y - bX$$

#### Uji Hipotesis

Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa : DF = n-k = 50-1 = 49 a = 0,05 Maka (0,05;49) adalah 1,6766

Dengan demikian untuk variabel X, t hitung adalah 7,696 sedangkan t-tabel yaitu (0,05; 49) = 1,6766 karena t hitung (7,696) > dari t tabel (1,6766) maka Ho ditolak Hi diterima. Dengan demikian

variabel X Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

**Uji- Regresi Sederhana.**

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel Faktor Kompensasi yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel X di tingkatkan akan berdampak terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

**Uji Determinasi (R<sup>2</sup>).**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel kompensasi (x) mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sederhana (r) sebesar 0,743.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R<sup>2</sup> sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,852 hal ini menunjukkan 85,2% perubahan pada Kinerja karyawan seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni kompensasi, sedangkan 14,8% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, misalnya variable semangat kerja, budaya organisasi serta gaya kepemimpinan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 :

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan Hasil
1	X1	0.885	0.273	Valid
	X2	0.570	0.273	Valid
	X3	0.953	0.273	Valid
	X4	0.759	0.273	Valid
	X5	0.924	0.273	Valid
	X6	0.820	0.273	Valid
	X7	0.953	0.273	Valid
	X8	0.774	0.273	Valid
	X9	0.900	0.273	Valid
	X10	0.466	0.273	Valid
	X11	0.583	0.273	Valid
2	Y1	0.876	0.273	Valid
	Y2	0.768	0.273	Valid
	Y3	0.751	0.273	Valid
	Y4	0.724	0.273	Valid
	Y5	0.749	0.273	Valid
	Y6	0.759	0.273	Valid
	Y7	0.702	0.273	Valid
	Y8	0.613	0.273	Valid
	Y9	0.772	0.273	Valid
	Y10	0.623	0.273	Valid
	Y11	0.602	0.273	Valid
	Y12	0.7125	0.273	Valid
	Y13	0.698	0.273	Valid
	Y14	0.726	0.273	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0.05\%$  dan dengan 50 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.273 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

**2. Hasil Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel 5 :

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha
Kompensasi	0.879
Kinerja	0.932

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.32 menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

**C. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

Berikut ini dapat diketahui hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variable kompensasi, yaitu:

**Tabel 6.** Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	PT. Sawit Asahan Indah di kabupaten Rokan Hulu dalam menetapkan gaji karyawannya sudah berdasarkan masa kerja dan posisi jabatannya.	70	112	24	-	-	206
2.	Gaji yang diberikan PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu sudah adil dan layak bagi karyawan.	155	56	15	-	-	226
3.	PT. Sawit Asahan Indah di kabupaten Rokan Hulu memberikan bonus pada karyawan apabila keuntungan perusahaan melebihi target.	130	72	18	-	-	220
4.	Bonus yang diberikan PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu sudah adil dan layak bagi karyawan.	55	136	15	-	-	206
5.	PT. Sawit Asahan Indah di kabupaten Rokan Hulu sudah memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan.	150	48	24	-	-	222
6.	Karyawan PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu sudah memiliki rasa aman dengan diberikannya BPJS Kesehatan oleh perusahaan.	140	80	6	-	-	226
7.	Karyawan PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu sudah memiliki rasa aman dengan diberikannya BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan.	145	52	24	-	-	221
8.	Perusahaan sudah memberikan kendaraan operasional kepada	165	56	9	-	-	230

	karyawannya dalam menunjang kelancaran tugas.						
9.	PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu sudah memberikan fasilitas perumahan yang layak untuk karyawannya.	155	44	24	-	-	223
10.	Karyawan PT. Sawit Asahan Indah di kabupaten Rokan Hulu sudah memiliki rasa aman dengan fasilitas yang telah diberikan oleh pihak perusahaan.	170	40	18	-	-	228
11.	Fasilitas yang diberikan PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu kepada karyawan sudah adil dan sesuai bagi karyawan.	150	48	24	-	-	222
<b>Total Skor</b>							<b>2430</b>

Sumber : Data Olahan

Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kompensasi pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu berada pada kategori sangat setuju, yang mana dapat diartikan karyawan selama bekerja sudah diberikan kompensasi yang sesuai baik dengan jabatan maupun hasil kerjanya sehingga diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kerjanya.

**C. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja**

Berikut ini dapat diketahui hasil rekapitulasi tanggapan responden pada variable kinerja, yaitu:

**Tabel 7.** Hasil rekapitulasi tanggapan responden

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Saya memprioritaskan hasil pekerjaan yang diberikan pihak PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu kepada saya.	55	124	18	4	-	201
2.	Pihak PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu meminta laporan hasil pekerjaan setiap awal bulan.	50	116	21	8	-	195
3.	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan pihak perusahaan dengan jujur dan benar.	50	84	51	4	-	189
4.	Saya tidak pernah memanipulasi hasil pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan.	55	120	15	6	-	196
5.	Saya memilki kemampuan bekerja sama dengan tim atau rekan sekerja.	140	48	30	-	-	218
6.	PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.	70	108	27	-	-	205
7.	Saya memiliki loyalitas terhadap perusahaan dimana tempat saya bekerja.	70	104	21	6	-	201

8.	Saya menjaga nama baik PT. Sawit Asahan Indah kabupaten Rokan Hulu didalam maupun diluar lingkungan perusahaan.	165	36	24	-	-	225
9.	Saya memiliki ketelitian dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	205	24	9	-	-	238
10.	Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan tugas	50	116	21	8	-	1495
11.	Saya memberikan ide dan menciptakan hal-hal baru untuk membangun perusahaan.	70	108	27	-	-	205
12.	Saya selalu berusaha berinovatif dalam melakukan pekerjaan	140	48	30	-	-	218
13.	Kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang baik akan menentukan kinerja karyawan pada perusahaan.	50	116	21	8	-	195
14	Saya mampu memberikan argument terkait dengan perkembangan perusahaan.	140	48	30	-	-	218
<b>Total Skor</b>							<b>2899</b>

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kinerja pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu berada pada kategori baik. Dapat diartikan selama bekerja karyawan sudah dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan dan dapat berpengaruh terhadap jenjang karirnya yang lebih tinggi.

**b. Analisis Regresi Sederhana**

dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 5,338 + 0,176X + \epsilon$$

$$\text{Std. Of Error} = (0,059)$$

**Tabel 8.** Hasil Regresi Sederhana

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.251	3.443		9.368	.000
kompensasi	.499	.065	.743	7.696	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel Faktor Kompensasi yaitu b bertanda positif. Hal ini berarti variabel X di tingkatkan akan berdampak terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

**b. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Dalam mencari hasil perhitungan nilai (r) dan (R<sup>2</sup>) ini menggunakan program komputer SPSS.

**Tabel 9.** Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------



1	.743 <sup>a</sup>	.852	.843	3.43403	1.747

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel kompensasi (x) mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sederhana (r) sebesar 0,743.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,852 hal ini menunjukkan 85,2% perubahan pada Kinerja karyawan seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni kompensasi, sedangkan 14,8% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, misalnya variable semangat kerja, budaya organisasi serta gaya kepemimpinan.

**c. Uji -t (Korelasi Parsial)**

**Tabel 10.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.251	3.443		9.368	.000
kompensasi	.499	.065	.743	7.696	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :  $DF = n-k = 50-1 = 49$  a = 0,05 Maka (0,05;49) adalah 1,6766

Dengan demikian untuk variabel X, t hitung adalah 7,696 sedangkan t-tabel yaitu (0,05; 49) = 1,6766 karena t hitung (7,696) > dari t tabel (1,6766) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dengan demikian variabel X Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kompensasi dikemukakan bahwa sebahagian responden menyatakan dalam kategori setuju dengan kompensasi pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan dikemukakan bahwa sebahagian responden menyatakan sangat setuju dengan kinerja pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Dari hasil uji statistik diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih khususnya kepada reviewer yang telah memberikan saran untuk penyelesaian penelitian ini. Kemudian pada semua pihak yang telah membantu penelitian ini kami juga mengucapkan terima kasih

**DAFTAR PUSTAKA**

Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi ketiga.

PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu, 2021. *Search for collections on Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Repository*.

Roscoe. (2002). *Research Methods For Business*. Dalam Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Umar H., (2003), *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.