



Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe

INFO PENULIS INFO ARTIKEL

Muhammad Zabir Zainuddin ISSN: 2808-1307
Universitas Sulawesi Tenggara Vol. 3, No. 1, April 2023
hzabir421@gmail.com <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

Asri Djauhar
Universitas Sulawesi Tenggara
asridjauhar@gmail.com

Jihad Ajhisya Pratama
Universitas Sulawesi Tenggara

© 2023 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Zainuddin, M. Z. Djauhar, A., & Pratama, J. A. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 35-44.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten konawe. Penarikan sampel menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel terbanyak 54 responden. Metode penelitian ini adalah field research (studi lapangan). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket, observasi, dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe, dimana pada hasil uji t diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $2.886 > t\text{-tabel sebesar } 2.006$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on the performance of employees of PT.PKS Utama Agrindomas, Pondidaha District, Konawe Regency. Sampling used the slovin formula to obtain the largest sample of 54 respondents. This research method is field research (field study). Data collection techniques were carried out by questionnaires, observations, and interviews. Data were analyzed using simple linear regression analysis. Based on the results of the research and discussion above, it can be concluded that compensation has a positive effect on employee performance at PT.PKS Utama Agrindomas, Pondidaha District, Konawe Regency, where the t-test results show that the t-count value is $2,886 > t\text{-table is } 2,006$.

Keywords: Compensation, Performance, Employees.

A. Pendahuluan

Perusahaan merupakan unit organisasi yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta mempunyai sasaran pencapaian tujuan secara optimal dalam hal ini kelangsungan hidup usahanya tetap terjamin. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kecakapan serta kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Dengan adanya fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, secara jelas melibatkan unsur personalia secara keseluruhan. Oleh karena itu pimpinan dalam melaksanakan fungsinya tidak terlepas dari karyawan sebagai bawahannya.

Khususnya pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses produksi. Oleh karena itu pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan tidak akan bisa mencapai tingkat kinerja yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, pimpinan harus mengupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan motivasi dalam bentuk kompensasi yang layak. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:50)

Perubahan lingkungan bisnis sangat cepat. Hal ini menuntut perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Tentunya hal tersebut menuntut peran sumber daya manusia (SDM) dalam keunggulan bersaing. Ini berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi dan sikap kerja yang maksimal, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Selain upah, insentif juga merupakan bentuk kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada bawahannya. Perhatian perusahaan dalam bentuk insentif dapat merangsang karyawan untuk lebih giat bekerja sehingga kerja karyawan meningkat. Pemberian insentif lebih berorientasi pada hasil kerja karyawan yang bekerja dengan hasil yang lebih baik akan mendapatkan insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan oleh karyawan. Pemberian insentif ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Sinambela (2018: 127) menyatakan bahwa: "kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Pemberian kompensasi yang layak dan adil merupakan bentuk balas jasa terhadap hasil kerja karyawan. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila program kompensasi yang didalamnya mencakup sistem pengupahan tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Kalaupun karyawan tidak keluar mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan, maka inilah yang akan menurunkan prestasi kerja mereka (Hasibuan, 2017: 119).

Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa: "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan bagus jika hasil kerja yang didapatkan oleh pegawainya sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas perusahaan, Dan sebaliknya jika pegawai menghasilkan kinerja yang tidak sesuai standar perusahaan baik secara kualitas dan kuantitas maka tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian, baik kerugian biaya maupun waktu.

Keterkaitan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja dikemukakan oleh Siagian (2016: 138), bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh dan mempekerjakan orang yang memiliki sikap dan perilaku positif dan bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi guna mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi

kepada karyawan. Kompensasi merupakan hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya.

PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Agrindomas Indonesia yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki karyawan cukup besar. Hal ini menjadikan pihak perusahaan untuk selalu menjamin kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan, agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melakukan tugasnya. Pemberian kompensasi (upah dan insentif) yang sesuai akan memberikan motivasi dan semangat kerja bagi karyawan, karena akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Handoko (2016: 155) mengemukakan bahwa, kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson (1999) dalam Mulyani (2002) bahwa, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hasibuan (2017: 119) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No.33 Pasal 7 ayat (a) dan (b) upah adalah:

1. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
2. Perumahan, makan, bahan makananan dan pakaian dengan percuma ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Milkovich dan Newman (2008: 174), mengemukakan bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang *tangible* (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan. Menurut Rabindra dan Medonca (1998) dalam Harnanik (2005), kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada perusahaan.

Michael dan Harold (1993) dalam Dajati (2003), mengemukakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan kerjaterhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Mobley (1982) dalam Sahid (2008: 186), mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan. Dessler (2017: 3) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tuga peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003: 308).

2. Jenis-jenis Kompensasi

Hasibuan (2017;119) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kompensasi Langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar 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 atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson (1999) dalam Mulyani (2002) berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu "kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung". Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, dengan penjelasan sebagai berikut.

(1) Gaji Pokok

Kompensasi langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Soemarso (2017:234), "gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan."

Mulyadi (2016: 309) mengemukakan bahwa, "gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah atau instansi kepada pegawai". Mardi ((2016: 107): mengemukakan bahwa "Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai."

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok merupakan suatu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan biasanya dalam kurun waktu selama satu bulan. Imbalan finansial lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah upah.

Menurut Soemarso (2017:234), "upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan." Mulyadi (2016: 309) mengemukakan bahwa "upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh)."

Diana dan Setiawati (2017: 179) mengemukakan bahwa "upah diberikan atas dasar kinerja harian, yang didasarkan pada unit produk yang dihasilkan". Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, upah adalah kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

(2) Gaji Variabel

Jenis gaji yang lain yang diberikan secara langsung adalah gaji variabel atau biasa disebut bonus atau insentif. Sedangkan untuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

(3) Tunjangan

Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Handoko (2016: 155), mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu. Gomes (2000: 159) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2017: 50) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (perestasi) adalah hasil kerja secara

kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan menurut Marwansyah (2016: 229) adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2016:236) penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Dessler (2017: 322), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu sebagai berikut.

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Handoko (2016: 159) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu sebagai berikut.

- 1) Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2016: 160), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi/organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut.

- 1) Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik yang diberikan membuat karyawan memperbaiki pekerjaan yang mereka lakukan sehingga prestasi kerja meningkat.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan kompensasi dalam bentuk yang lain.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan. Promosi dan transfer biaya yang didasarkan pada penilaian kinerja.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Karyawan yang memiliki prestasi yang buruk menunjukkan kebutuhan latihan, sedangkan karyawan yang berprestasi baik akan menunjukkan potensi yang perlu dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi dapat mengarahkan keputusan karier yang akan dijalankan nantinya.
- 6) Penyimpangan proses *staffing* prestasi kerja yang baik atau jelek dapat mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- 7) Keakuratan informasi. Prestasi yang jelek mungkin mencerminkan kesalahan sistem informasi manajemen personalia.
- 8) Kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja secara akurat dapat emnjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

- 10) Tantangan eksternal. Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe.

B. Metodologi

Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang variabel dependen sering juga disebut *variabel output*, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Populasi merupakan sekelompok yang menjadi perhatian peneliti untuk diteliti (Sekaran, 2017: 121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe yang berjumlah 115 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan/tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut. Hal ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti memiliki keterbatasan kemampuan biaya, waktu dan tenaga (Sugiyono, 2017: 10).

Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (HusenUmar, 2015: 118):

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

Di mana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentaseke-longgaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 9%.

Pada uraian tentang populasi sebelumnya disebutkan bahwa populasi karyawan PT.PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe berjumlah 115.

Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka besarnya sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,10)^2}$$

$$= \frac{115}{2,15} = 53,49 \text{ orang atau } 54 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah jenis data non-numerik atau tidak dapat diproses dalam bentuk angka. data ini umunya hanya bisa dia amati dan dicatat sehingga menghasilkan suatu informasi

2. Data kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berupa bilangan,nilainya bisa berubah-ubah atau bersifat variatif

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah.

1. Data primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pengumpulan data dari obyek penelitiannya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha, yang terdiri dari identitas responden ,tanggapan responden terhadap kompensasi dan prestasi kerja

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang tidak diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Melainkan dokumen yang ada di literatur-literatur, penelitian terdahulu, seperti data-data yang relevan seperti buku, jurnal, majalah ilmiah dan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi
Observasi adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terfokus untuk melihat dan mencatat serangkaian perilaku atau jalannya sebuah sistem yang memiliki tujuan tertentu, serta mengungkap apa yang ada dibalik munculnya perilaku dan landasan suatu sistem tersebut
2. Wawancara
Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk bertujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka dengan peneliti dan responden yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian
3. Kuesioner
Kuesioner ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang mencakup tentang kompensasi dan prestasi kerja pegawai PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha
4. Studi Pustaka
Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literature lain

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe

PT. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe merupakan anak perusahaan dari PT. Agrina Sawit Perdana didirikan pada tanggal 27 November 1999 dan bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Sanggau, Propinsi Kalimantan Barat. Penanaman kelapa sawit pertama kali dilakukan pada tahun 2000 seluas 270 ha. PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe didirikan pada tahun 2010, dan memulai pembukaan hutan daratan dan kamar anak-anak satu tahun kemudian. Pengolahan minyak sawit (pabrik/tumbuhan) bisa memproses dengan kapasitas olah 45 ton per jam untuk mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Minyak Mentah Sawit (CPO) dan Inti Sawit (PK). CPO Yang diproduksi dijual ke dalam pasar domestik dan mengekspor ke pasar internasional.

1) Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) indikator yaitu: 1) kompensasi material, 2) kompensasi sosial, dan 3) kompensasi aktivitas. Data pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe memberikan tanggapan yang beragam mengenai item pernyataan yang memuat tentang variabel kompensasi (X) dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,60 (mengarah pada kategori memuaskan). Untuk lebih jelasnya mengenai jawaban responden atas pernyataan yang memuat tentang variabel kompensasi adalah sebagai berikut.

a. Indikator Kompensasi Material (X_1)

Yang termasuk dalam kompensasi material dalam penelitian ini adalah gaji, tunjangan fungsional, dan insentif. Untuk mengetahui jawaban responden atas indikator kompensasi material diberikan 5 pernyataan dengan hasil sebagai berikut.

- 1) Gaji yang diberikan sudah proporsional. Untuk pernyataan ini sebagian besar responden memberikan tanggapan kurang setuju yaitu sebanyak 19 orang responden (35,8%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,00 (mengarah pada kategori kurang memuaskan).
- 2) Pemberian kompensasi sesuai dengan kualitas dan hasil kerja, dimana untuk pernyataan ini sebagian besar responden memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 15 orang responden (28,3%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,06 (mengarah pada kategori kurang memuaskan).

- 3) Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diemban. Untuk pernyataan ini mayoritas dari responden mengatakan setuju yaitu sebanyak 21 orang responden (39,6%) dengan rata-rata jawaban sebesar 3,57 (mengarah pada kategori memuaskan).
- 4) Tunjangan dan bonus yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pandangan responden atas pernyataan ini adalah setuju dengan jumlah sebanyak 27 orang responden (50,9%) dengan nilai-rata-rata jawaban responden sebesar 3,79 (mengarah pada kategori memuaskan).
- 5) Tunjangan dan bonus membuat semangat dan termotivasi bekerja lebih giat. Atas pernyataan ini mayoritas dari responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 25 orang responden (47,2%) dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 (mengarah pada kategori memuaskan)

Rata-rata jawaban responden tentang kompensasi material adalah sebesar 3,53 (mengarah pada kategori kurang memuaskan), dengan alasan bahwa kegiatan pekerjaan yang mereka lakukan seringkali lebih tinggi dari pada gaji yang mereka peroleh.

b. Indikator Kompensasi Sosial (X_2)

Yang dimaksud kompensasi sosial dalam penelitian ini adalah jaminan kesehatan, sosial ekonomi, dan prestasi kerja. Untuk mengetahui tanggap responden mengenai indikator kompensasi sosial diberikan 5 pernyataan dengan hasil sebagai berikut.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. PKS Utama Agrindomas hal ini sesuai hasil perhitungan di mana nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pihak PT. PKS Utama Agrindomas memberikan kompensasi yang besar kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien terbukti ada hubungan yang positif antara variabel Kompensasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y)
2. Terdapat pengaruh langsung positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kompensasi secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hasil perhitungan secara parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilai Kompensasi dengan hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompensasi terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. PKS Utama Agrindomas
3. Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PKS Utama Agrindomas. Artinya peningkatan pada pemberian Kompensasi dapat menyebabkan peningkatan pada Kinerja Karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa model regresi tersebut berhasil menerangkan variabel terikat karna memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
4. Kompensasi dapat dikatakan sebagai balas jasa yang diberikan suatu perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tergantung pada kinerja karyawan, semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik kompensasi financial maupun nonfinansial. Dan begitupun sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan tersebut, maka semakin rendah pula kompensasi yang diberikan, jadi kompensasi yang berikan oleh perusahaan pun berbeda.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagaiberikut.

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat mengayomi karyawan dengan baik dan perlu peningkatan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang dapat berbentuk kompensasi maupun bonus. Selain itu, perlu adanya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan adil. Dengan demikian, karyawan akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan subjek lebih dari satu ataupun membandingkan antara satu perusahaan dengan perusahaanlain seperti perusahaan swasta dan instansi negeri, sehingga data penelitian lebih variatif dan kemampuan generalisasi lebih baik.

E. Referensi

- Anthony & Govindarajan. (2003). *Management Control System*, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prehalindo, Jakarta.
- Diana & Setiawati. (2017). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Absensi Karyawan PT. BPR Daya Ekonomi Pakem*, Tesis, Tidak diterbitkan, Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Ernawati. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti (NSS) Cabang Kendari. *Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Tenggara, Kendari*.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Pendidikan Penelitian untuk Ilmu Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, I. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja karyawan administratif perguruan tinggi (PT) XYZ. *KENEGARAAN*, 1(1).
- Harnanik. 2005. Pengaruh Kepuasan Komunikasi dalam Kegiatan Perusahaan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Kantor Inspeksi PT Bank RI (Persero) Denpasar. *Thesis, Tidak Diterbitkan, Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husen, U. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan Perluasan, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Machmudah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bni Syariah Cabang Semarang) (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*, Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Jakarta.
- Milkovich, G., & Newman, J. (2008). *Compensation*, Ninth Edition, USA.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IN MEDIA, Bogor.
- Mulyani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Nadhiroh, R. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), Thesis, Progam Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nawawi, H. (2016). *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Pontianak.
- NitiSemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, S. (2016). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Teori Praktek*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Sahid. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sekaran, U. (2017). *Research Method For Business, A Skill Building Approach*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S. P. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soemarso, S.R. (2017). *Akuntansi Suatu Pengantar*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, CV Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Tahun. (1974). No. 33 tentang Kecelakaan Kerja

Wahyuningtyas, T. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Koordinator Semarang*. Thesis, Tidak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi, UNM. Malang.