

---

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SAWIT KARYA BHAKTI MAHATO****Yuritanto<sup>1)</sup>, Armansyah<sup>2)</sup> & Marsudi<sup>3)</sup>****<sup>1,2,3</sup>STIE Pembangunan Tanjunginang, Kota Tanjunginang**  
**Email: <sup>1</sup>[yuri.tanto09@gmail.com](mailto:yuri.tanto09@gmail.com), <sup>2</sup>[manchah494@gmail.com](mailto:manchah494@gmail.com) &**  
**<sup>3</sup>[marsudipinang@gmail.com](mailto:marsudipinang@gmail.com)****Abstract**

Human resources have a vital role in a company. All aspects related to resources ultimately also affect performance. In terms of Employee Performance, in this study the authors focus on Employee Compensation and Performance. This study aims to see empirically the effect of compensation on employee performance at the Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato Mahato Village, North Tambusai District. This study used 25 employees as respondents who were used as samples. The technique of using data uses online questionnaires that are sent to respondents. The data obtained were analyzed using Linear Regression analysis. The results obtained indicate a positive influence and variable compensation on employee performance.

**Keywords: Compensation & Employee Performance****PENDAHULUAN**

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan salah satunya oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Kompensasi. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami Kepuasan Kerja. Dan bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas, atau Kinerja Karyawan.

Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato merupakan salah satu koperasi Simpan Pinjam yang mengelola hasil perkebunan sawit yang berlokasi di Desa Mahato Kecamatan Tambusai Utara Kabupaten Rokan Hulu. Koperasi memberikan manfaat yang sangat

banyak bagi anggota dan masyarakat sekitarnya. Hal ini dikarenakan adanya kinerja yang baik dari karyawan dan pimpinan dalam mengelola koperasi ini. Hal ini didapat dilihat karena adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yaitu dengan naiknya kinerja kerja dan produktivitas dari karyawan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato?

**Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-

program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

### Kinerja Kerja

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2011), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data Kuantitatif, yaitu data yang menjelaskan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan analisis data dengan prosedur statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

Menurut Rumengan (2013) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato sebanyak 25 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert dalam pengukurannya. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena terkait (Sugiyono, 2011). Indikator-indikator dari masing-masing dimensi diukur dengan Skala Likert yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor satu sampai lima, dengan rincian sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) 1

2. Tidak Setuju (TS) 2
3. Ragu Ragu atau Netral (N) 3
4. Setuju (S) 4
5. Sangat Setuju (SS) 5

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Secara umum terdapat beberapa teknik pengumpulan data yaitu observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara serta studi literatur. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan peneliti adalah Kuesioner: Pengumpulan data primer melalui penyebaran angket yang merupakan daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis dan disusun sedemikian rupa, mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato dan dikirimkan melalui Online.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependent* (Kinerja Karyawan) dengan variabel *independent* (Kompensasi), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel kinerja kerja berdasarkan nilai variabel kompensasi, komunikasi dan budaya organisasi.

**Tabel 1. Koefisien Determinasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.668	6.254		1.706	.101
	Kompensasi	.752	.141	.743	5.319	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Hasil tersebut pada tabel 3 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0,752 X + 10,668$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS 26 diperoleh untuk variabel X (Kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 5.319 sedangkan t tabel untuk sample 25 sebesar 1,708 (t hitung  $5.319 > 1,708$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. Dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.  $0,000 < \alpha 0,05$ ). Dapat disimpulkan Kompensasi (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato.

### Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Rumengan dkk, 2010:43).

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.532	2.325

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,947, sedangkan nilai R square adalah 0,552 atau 55,20 %, hasil ini mengindikasikan bahwa 55,20 % variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 44.80%.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato ( t hitung  $5.319 > 1,780$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Febrianto Aditya dkk. 2016 Pengaruh Insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap produktivitas kerja di CV. Duta karya semarang. Journal of management, volume 2 no. 2 Maret 2016
- [2] Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* ( Terjemahan ) Edisi Delapan. Jakarta. Binarupa Aksara.
- [3] Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta. Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [4] Irham Fahmi, 2014. *Perilaku Organisasi*, Alfa Beta. Bandung.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [6] Pace, R. Wayne & Don. F. Faules, 2006, *Komunikasi Organisasi*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- [7] Parlindungan Purba, Martuahman. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia*. ejournal.ymbz.or.id. 3(3):511-519
- [8] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [9] Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam : Uniba Press. Rumengan, Jemmy dkk. 2010. *Analisis Data Kuantitatif*. Batam.
- [10] Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- [11] Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN