



## Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkebunan di Tapanuli Selatan

Muhammad Ras Muis<sup>1\*</sup>, Atika Aini Nasution<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Battuta, Indonesia

[\\*mrasmuis1979@gmail.com](mailto:mrasmuis1979@gmail.com)

Alamat: Jl. Sekip, Sekip, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara

Corresponding author: [mrasmuis1979@gmail.com](mailto:mrasmuis1979@gmail.com)

**Abstract:** *The quality of human resources is one of the factors for increasing the productivity and performance of a company. One of the goals of improving the quality of human resources is to ensure that the organization/company has quality people to achieve organizational goals. As one of the main drivers in the smooth running of a company's activities, the important role of human resources requires every company to pay attention to and motivate its employees to provide good performance. The research method used is an associative method with a quantitative approach, which can be interpreted as a research statement that asks about the relationship between two or more variables. The population in this study were 33 employees who worked at the Medan Plantation Company. The data collection technique was carried out using a questionnaire. Based on the results of partial hypothesis testing, the results showed that each compensation and job satisfaction variable had a partial effect on employee performance. The results of the simultaneous testing resulted in an F-count value of 8,472 with a significance level of 0.000, while the f-table value at alpha 5% was 3.32, therefore based on the calculation results it was concluded that  $F\text{-count} > F\text{-table}$  and the significance level was  $0.001 < 0.05$  shows that compensation and job satisfaction together have a positive and significant influence on employee performance in Plantation Companies. The results of testing the coefficient of determination ( $R^2$ ), obtained an R-Square value of 0.361, this means that 36.1% of the variation in employee performance values is determined by the role of variations in compensation values and job satisfaction so it can be concluded that the contribution of compensation values and job satisfaction in influencing employee performance was 36.1% while 63.9% was the contribution of other variables not included in this research.*

**Keywords:** *Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance*

**Abstrak:** Kualitas dari sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu perusahaan. Salah satu tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, pentingnya peran sumber daya manusia mengharuskan setiap perusahaan untuk memperhatikan dan memotivasi karyawannya agar memberikan kinerja yang baik. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Perkebunan Medan yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan maka diperoleh hasil diperoleh nilai F-hitung sebesar 8.472 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3.32, oleh karena itu berdasarkan hasil perhitungan disimpulkan bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $0.001 < 0.05$  menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perkebunan. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai R-Square sebesar 0,361, hal ini berarti bahwa 36,1% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi dan kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 36,1% sementara 63,9% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

**Keywords:** Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja dari karyawan itu sendiri (Siswadi, et al, 2020). Salah satu tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi/perusahaan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menjalankan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2017). Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan posisi dan jabatan yang diemban oleh karyawan tersebut.

Seorang karyawan dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang maksimal agar perusahaan tempat ia bekerja memperoleh efek positif dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016:108). Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menjalankan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan posisi dan jabatan yang diemban oleh karyawan tersebut. Seorang karyawan dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang maksimal agar perusahaan tempat ia bekerja memperoleh efek positif dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Setiap perusahaan tentu ingin memiliki karyawan terbaik mampu mengembangkan perusahaannya ke arah yang lebih baik (Arianty, et al., 2016).

Sebagai salah satu penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, pentingnya peran sumber daya manusia mengharuskan setiap perusahaan untuk memperhatikan dan memotivasi karyawannya agar memberikan kinerja yang baik (Daulay et al., 2017). Oleh karena itu perusahaan perlu mencari cara agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu kompensasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Wirawan, 2015:29).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan (Sutrisno, 2014:181). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Putra, Bagia, & Suwendra, 2016) tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterimanya maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Karyawan akan sangat termotivasi untuk bekerja keras jika perusahaan memberikan kompensasi dengan baik dan lancar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh orang yang bekerja karena manusia umumnya bekerja untuk memperoleh penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta manusia dikendalikan oleh keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir dan kesejahteraan (Khair, 2017). Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Kreitner & Kinicki menyatakan bahwa salah satu yang menjadi faktor penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara, 2012:146). Kinerja seorang karyawan dapat meningkat jika kepuasan kerja dari karyawan tersebut juga tinggi. Dalam penelitian ini, Perusahaan Perkebunan menjanjikan gaji serta insentif yang cukup memuaskan agar dapat memberikan kepuasan yang tinggi bagi para karyawannya. Hal ini dianggap dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan Perusahaan Perkebunan. Oleh karena itu, Perusahaan Perkebunan perlu memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan

Kepuasan kerja juga berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja dari karyawan yang dimilikinya. Kepuasan

kerja itu sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena individu yang puas atas pekerjaannya dan akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut dan berupaya terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yang bersangkutan. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari Timoti Hendro yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja para karyawan dengan kata lain karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut (Hendro, 2018).

Perusahaan Perkebunan adalah perusahaan nasional yang bergerak dalam bisnis perkebunan. Dalam menjalankan bisnis perkebunan, Perusahaan tentu menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis yang juga berkembang di Indonesia. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan tersebut, Perusahaan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut agar hal tersebut menjadi kekuatan yang dapat mendorong kinerja dari para karyawan agar lebih maksimal. Dalam hal ini pemberian kompensasi yang memuaskan dan peningkatan kepuasan kerja dari para karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di industri perkebunan tentu memiliki target kerja dan intensitas kerja yang tinggi. Perusahaan tentu menghadapi hambatan dan masalah dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Intensitas kerja yang tinggi tentu harus dibarengi dengan pemberian kompensasi dan upaya peningkatan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi berkaitan erat dengan kesejahteraan dari para karyawan sedangkan kepuasan kerja yang rendah sehingga para karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja. Penulis menemukan masalah yang dihadapi oleh Perusahaan yang berkaitan dengan tingginya intensitas kerja dari para karyawan serta kepuasan kerja yang rendah sehingga para karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja, karyawan bekerja melebihi batas jam kerja yang sudah ada sehingga pulang sampai larut malam, dan kinerja karyawan kurang maksimal dikarenakan beban kerja yang diberikan cukup besar dan tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan.

Dengan beban kerja yang cukup besar, kompensasi yang diterima oleh para karyawan perlu ditingkatkan agar para karyawan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Terkait rendahnya kepuasan kerja dari para karyawan maka Perusahaan harus dengan jeli dengan memperhatikan keinginan dan *passion* kerja dari para karyawannya. Karyawan yang termotivasi tentu akan berupaya sekuat tenaga untuk memberikan kinerja yang baik. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab dan terus berinovasi atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan dan keinginan para karyawan.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja berasal dari bahasa Inggris "*performance*" yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat disesuaikan, dan merupakan perbandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin di capai.

Pabundu (2010:121) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja karyawan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi (Wibowo, 2012:8).

Simanjuntak (2011:220) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Hasibuan (2014:38). menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Mangkunegara (2012:69) menerangkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:11) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja suatu individu dalam menyelesaikan suatu tugas dan kewajibannya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2013:358). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan seseorang dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Handoko (2011:246) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011:312). Ada dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan, yaitu pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, dan pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan) (Sofyandi, 2013:159). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, dan

insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Menurut Panggabean (2012:77) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa atau reward dari perusahaan yang diberikan kepada karyawannya atas hasil dari kinerjanya kepada perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciPerusahaanakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011:194). Robbins and Judge (2012:99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2014:75). Menurut Siagian (2010:295) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Robbins (2010:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, sedangkan menurut Luthans menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang (Luthans, 2011:245). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2013:501). Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan tempat ia bekerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan probability sampling yaitu suatu teknik dalam menentukan sampel dengan menentukan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Perkebunan yang berjumlah 33 orang. Teknik analisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengujian Hipotesis**

#### **Hasil Uji-T (Parsial)**

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah karakteristik variabel (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y). Uji-t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) sebagai berikut:

1. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 5\%$ .
2. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 5\%$ .

**Hasil Uji-T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	15.971	12.232	1.306	.202
	Kompensasi	.298	.132	2.259	.031
	Kepuasan Kerja	.489	.182	2.690	.012

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji t. hasil uji t sebagai berikut:

Nilai t-tabel diperoleh dengan cara:

Derajat bebas =  $n - k$

$$= 33 - 3 = 30$$



Uji t-hitung dilakukan adalah uji dua, maka t-tabel yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 1.697. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut :

1. Hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.259 lebih besar dari nilai t-tabel 1.697 dengan nilai signifikansi sebesar 0.031 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Perusahaan Perkebunan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.
2. Hasil t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2.690 lebih besar dari nilai t-tabel 1.697 dengan nilai signifikansi sebesar 0.012 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

**Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.336	2	112.168	8.472	.001 <sup>b</sup>
	Residual	397.180	30	13.239		
	Total	621.515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f-hitung sebesar 8.472 dengan tingkat signifikansi 0.001 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3.32, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel dan tingkat signifikansinya  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.318	3.63859	.361	8.472	2	30	.001

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil *R-Square* sebesar 0,361, hal ini berarti bahwa 36,1% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi dan

kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 36,1% sementara 63,9% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perkebunan. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perkebunan. Dan berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan di Perusahaan Perkebunan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PERDANA PUBLISHING.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276). Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).

- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, 6(1), 1–8.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu- Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja.

*Liabilities : Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.

- Nasution, A A dan A'an Nurhadi. (2023). Analysis Of Elements That Form Employee Job Satisfaction At CV.Ibnu Aqil Mandiri. 14(5), 325-331
- Nasution, A A. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja di PT.Astra Internasional Tbk-Tso Auto 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. *Sintaksis*. 1(2), 18-23.
- Nasution, A A. (2021). The Effect Of Demographic Characteristics, Service And Perceived Organizational Support On Affective Commitment In PT. Bensatra Medan Advertising. *Jurnal Mantik*. 5(2), 1237-1245.
- Nasution, A A. (2022). Asistensi The Effect Of Quality Of Work Lif And Teamwork On Employee Performance Moderated Work Effectiveness On CV.Ibnu Aqil Mandiri Lubuk Pakam. *Jurnal Mantik*. 5(4), 2500-2507.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalial Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keti.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pabundu, T. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, I. B., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2016).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Ketigas.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. (2010). *Perilaku Organisasi : Edisi Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen Evaluasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2012). *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis* (Edisi 2.). Medan: USU Press.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (Kelima.)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada