

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kompensasi Karyawan PT. Sinarmas Agro Resources and Technology Tbk. Medan

Michael Tanoto[✉], Thomas Sumarsan Goh², Errie Margery³, Syawaluddin⁴

1,2,3,4 STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk (SMAR) didirikan pada tanggal 18 Juni 1962. Kompensasi yang diberikan perusahaan masih rendah dan tidak sesuai dengan jenis atau beban kerja karyawan, sehingga membuat karyawan tidak dapat memenuhi berbagai keinginannya. dan kebutuhan yang diharapkan. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah : seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 133 karyawan. Karena jumlah populasi hanya 133 karyawan, maka teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dimana diperoleh 100 sampel. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penilaian kinerja dan kompetensi kerja terhadap kompensasi karyawan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. Secara parsial ditemukan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Kompetensi Kerja, Kompensasi

Abstract

PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk (SMAR) was established on June 18, 1962. The compensation provided by the company is still low and not in accordance with the type or workload of the employee, thus making the employee unable to fulfill the various desires and needs that are expected. The research population that will be used in the study are: all employees who work at the company as many as 133 employees. Due to the total population of only 133 employees, the sampling technique used the Slovin formula where 100 samples were obtained. Simultaneously there is a significant effect between the variables of performance appraisal and work competence on the compensation of employees of PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. While partially it was found that the performance appraisal variable had a significant effect on the compensation of PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. Partially it was found that the work competence variable had a significant effect on the compensation of PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk.

Keywords: Performance Assessment, Work Competence, Compensation

Copyright (c) 2023 Michael Tanoto

✉ Corresponding author :

Email Address : mtanoto15@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha dewasa ini telah diwarnai dengan berbagai macam persaingan disegala bidang usaha baik dalam penawaran barang dagang maupun penawaran jasa. Dalam

menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat ini mengakibatkan perubahan perilaku organisasi dalam menghadapi kebutuhan sumber daya manusia. Mengingat perkembangan teknologi yang semakin dinamis, perusahaan dituntut dengan cepat dan tepat untuk bertindak agar tidak kalah bersaing. Kondisi tersebut menyebabkan para pelaku bisnis semakin dituntut untuk mempunyai strategi yang tepat dalam memenuhi target kerja yang telah mereka tetapkan untuk perusahaan. Dengan demikian, setiap perusahaan harus memahami perilaku pada karyawannya karena perusahaan tersebut sebagai organisasi yang berusaha memenuhi target kerjanya.

Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Ditinjau dari pengelolaan sumber daya manusia dan pentingnya sumber daya manusia itu sendiri terhadap kegiatan perusahaan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan, maka sudah seharusnya karyawan ini menjadi perhatian utama perusahaan dalam mendukung keberlangsungan hidupnya.

PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk (SMAR) didirikan pada tanggal 18 Juni 1962. Perseroan adalah salah satu perusahaan publik produk konsumen berbasis kelapa sawit yang terintegrasi dan terkemuka di Indonesia. Aktivitas utama Perseroan dimulai dari penanaman dan pemanenan pohon kelapa sawit, pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit (CPO) dan inti sawit (PK), pemrosesan CPO menjadi produk industri dan konsumen seperti minyak goreng, margarin dan shortening, serta perdagangan produk berbasis kelapa sawit ke seluruh dunia. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1962.

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik, akan tetapi alasan paling utama bagi seorang karyawan agar terus bekerja dengan baik dan mengalami peningkatan tentunya dikarenakan ingin memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga dalam hal ini, pemberian kompensasi sangatlah penting dalam membuat karyawan agar bekerja dengan baik.

Menurut Sudaryo, dkk (2018:10), "Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atas output dan produktivitas dalam kaitan hubungan kerja." Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur jaminan dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian.

Hal ini sejalan dengan penelitian Kalistra (2018) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Adanya fenomena-fenomena yang terjadi di PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. Medan adalah pemberian kompensasi dalam perusahaan yang dimana menurut karyawan yang bekerja dalam perusahaan bahwa kompensasi masih tidak sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka dapatkan selama ini. Belum lagi terkait dengan berbagai pembayaran sanksi hukuman jika melakukan kesalahan dan penuh dengan potongan membuat karyawan merasa bahwa kompensasinya saat ini kurang dapat menutupi kebutuhan hidupnya. Karyawan membutuhkan kompensasi yang lebih baik karena karyawan sering membandingkan kompensasi yang mereka terima saat ini dengan temannya yang bekerja di perusahaan lain dengan bidang usaha kelapa sawit juga sehingga ketika telah diketahui, karyawan menilai bahwa kompensasi yang diterimanya tersebut masih kecil.

Menurut Larasati (2018:193), penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim kerja. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung

rencana strategik organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmagustini dan Hidayat (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja PNS yang mendapatkan hasil bahwa sistem penilaian kinerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja PNS. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Handayani (2018) yang berjudul pengaruh kompensasi, pelatihan dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi, pelatihan dan penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fenomena-fenomena yang terjadi di PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk. Medan adalah tidak adanya prosedur penilaian kerja yang standard, Sehingga karyawan merasa telah melakukan pekerjaan yang maksimal tetapi karyawan merasa penilaian kerja mereka tidak dinilai yang dapat menyebabkan peningkatan kompensasinya terhambat.

Menurut Pianda (2018:30), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. (ganti teori kompetensi tentang pemebrian training, tambahkan oenelitian terdahulu, lalu lanjut ke fenomena)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (2019) yang berjudul pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Fenomena masalahnya adalah kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga dinilai menjadi masalah yang ada dalam perusahaan karena karyawan masih belum kompeten dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan dinilai belum memiliki sikap atau perilaku bekerja yang baik sehingga sering membuat rekan kerja merasa dirinya tidak sopan. Selain itu, dalam hal keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki juga masih kurang sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Karyawan juga dinilai belum memiliki dorongan kuat yang dapat membuat dirinya lebih kompeten dalam bekerja.

KAJIAN TEORI

1. Penilaian kinerja

Menurut Wibowo (2017:188), "Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu." Menurut Afandi (2016:79), kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas Kerja, Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. Pengetahuan Pekerjaan, Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja Sama, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Ketergantungan, kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. Kualitas Personal, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

2. Kompetensi kerja

Menurut Sutrisno (2016:203), "Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan." Menurut Wibowo (2017:273), terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi.
3. Konsep Diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Kompensasi

Menurut Sudaryo, dkk (2018:10), "Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atas output dan produktivitas dalam kaitan hubungan kerja." Menurut Sutrisno (2016:191), secara umumnya pemberian kompensasi dapat diukur dengan beberapa hal yaitu:

1. Tingkat biaya hidup
Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.
3. Tingkat kemampuan perusahaan
Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan karyawan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Rancangan penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, maka penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh penilaian dan kompetensi kerja terhadap kompensasi karyawan PT. Sinarmas Agro Resources and Technology Tbk. Medan

2. Informan penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 133 karyawan

3. Tehnik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner di bagikan kepada karyawan.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada beberapa konsumen perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Studi pustaka
Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian
4. Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi.

4. Metode Analisis Data

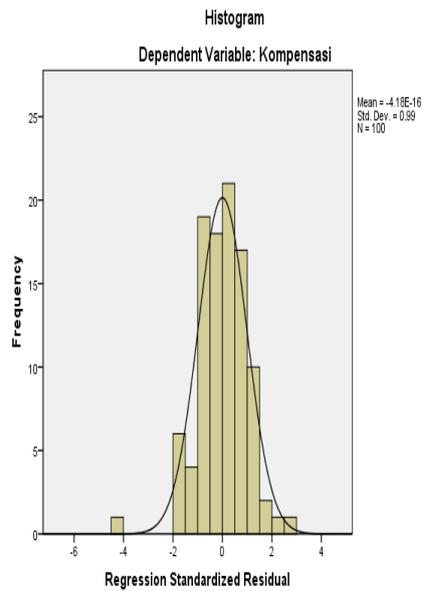
Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas
Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat grafik Histogram dimana data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal. Sedangkan *Normal P-P Plot of Regression* jika bentuk grafik *Normal Probability Plot of Regression* mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi normal. Untuk pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
2. Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui keadaan model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.
3. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

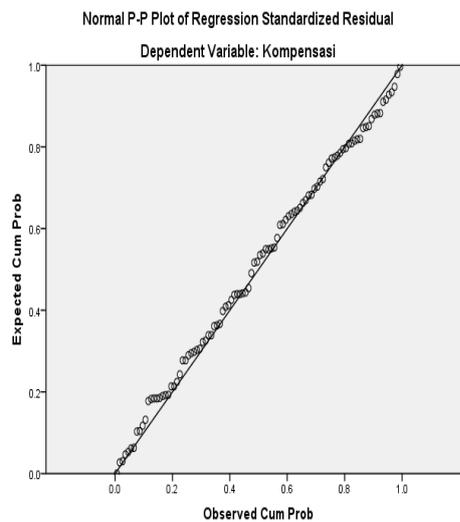
Uji normalitas diuji dengan menggunakan analisis grafik dan statistik. Berikut pembahasannya :



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 1.
Grafik Histogram

Gambar 1. dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 2.
Grafik Normal P-P Plot

Gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas. Hasil perhitungan statistik *one sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat berikut ini :

Tabel 1.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52220879
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.045
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.788

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu : sebesar 0,788 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat berikut ini :

Tabel 2.
Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penilaian kinerja	.934	1.071
Kompetensi kerja	.934	1.071

a. Dependent Variabel : Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Nilai korelasi untuk variabel Penilaian kinerja dan Kompetensi kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (variabel bebas) tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas statistik *Glejser* terlihat berikut ini :

Tabel 3.
Statistik *Glejser*

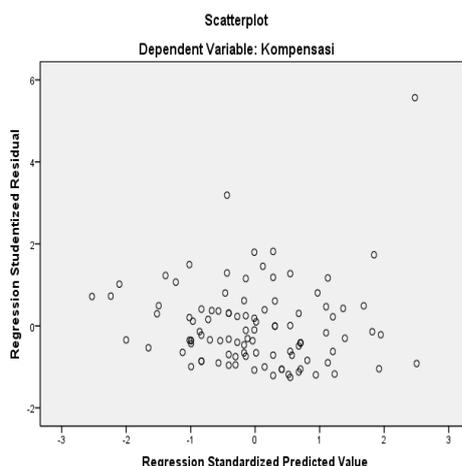
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.785	.006
Penilaian kinerja	-.686	.494
Kompetensi kerja	-1.597	.114

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari tabel 3 diatas, tingkat signifikansi pada variabel Penilaian kinerja dan Kompetensi kerja bernilai > 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* terlihat berikut ini :



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 4.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	7.608	3.152
Penilaian kinerja	.506	.097
Kompetensi kerja	.388	.133

a. Dependent Variabel : Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

$$\text{Kompensasi} = 7,608 + 0,506 \text{ Penilaian Kinerja} + 0,388 \text{ Kompetensi}$$

Berdasarkan pada persamaan di atas, maka dapat diuraikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 7,608 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu Penilaian kinerja dan variabel (X2) yaitu Kompetensi bernilai 0 maka Kompensasi adalah tetap sebesar 7,608.
2. Koefisien X1(b1) = 0,506 menunjukkan bahwa variabel Penilaian kinerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kompensasi sebesar 0,506. Artinya setiap penurunan Penilaian kinerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kompensasi akan meningkat sebesar 50,6%.
3. Koefisien X2(b2) = 0,388 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap Kompensasi sebesar 0,388. Artinya setiap peningkatan Kompetensi (X2) sebesar 1 satuan, maka Kompensasi akan menurun sebesar 38,8%.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 5.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.312	2.548

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, Penilaian kinerja

b. Dependent Variable: Kompensasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,312. Hal ini berarti besarnya pengaruh Penilaian kinerja dan Kompetensi terhadap Kompensasi adalah sebesar 31,2% dan sisanya 68,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti pelatihan kerja, prestasi kerja, kinerja, keterampilan dan berbagai variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 6.
Pengujian Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.843	.006
Penilaian kinerja	2.227	.029
Kompetensi kerja	6.737	.000

a. Dependent Variabel : Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

1. Pada variabel Penilaian kinerja (X1) memiliki nilai thitung (5,234) > ttabel (1,984) dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Penilaian kinerja terhadap Kompensasi karyawan sehingga untuk H1 dapat diterima.
2. Pada variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai thitung (2,914) > ttabel (1,984) dengan taraf signifikansi 0,004 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kompensasi karyawan sehingga untuk H2 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 7.
Pengujian Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	23.415	.000 ^a
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja, Penilaian kinerja

b. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa H₃ diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian kinerja dan Kompetensi terhadap Kompensasi karyawan dengan nilai F_{hitung} (23,415) > F_{tabel} (3,09) dan tingkat signifikan 0,00 < 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh Penilaian kinerja Terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai t_{hitung} (5,234) > t_{tabel} (1,984) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Penilaian kinerja terhadap Kompensasi karyawan sehingga untuk H_1 dapat diterima.

2. Pengaruh Kompetensi kerja Terhadap Kompensasi

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai t_{hitung} (2,914) > t_{tabel} (1,984) dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kompensasi karyawan sehingga untuk H_2 dapat diterima.

3. Pengaruh Penilaian kinerja dan Kompetensi kerja Terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian kinerja dan Kompetensi terhadap Kompensasi karyawan dengan nilai F_{hitung} (23,415) > F_{tabel} (3,09) dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja pada PT. Sinarmas Agro Resources and Technology Tbk. Medan.
2. Kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja pada PT. Sinarmas Agro Resources and Technology Tbk. Medan.
3. Penilaian kinerja dan kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja pada PT. Sinarmas Agro Resources and Technology Tbk. Medan.

Referensi :

- Afandi, Pandi. 2018. *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Endra, Febri. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Jakarta: Zifatama Jawa.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. 2020. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Fitriah, dan Luthfiyah. 2017. *Metodologi Penelitian; Penelitian Kuantitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Jawa Barat : Jejak Publisher.
- Gunawan, Ce. 2018. *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasanuddin. (2020). *Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan*. Pasuruan: Qiara Media.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayat Quaran Kuningan.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ismail dan Bambang Triyanto. 2020. *Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi): Suatu Pedoman*. Klaten: Lakeisha.

- Jaya, I Made Laut Mertha. 2020. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta : Thema Publishing.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Mustafa, Pinton Setya, Hafidz Gusdiyanto, dan Andif Victoria. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Nalendra, Alosius Rangga Aditya, Yanti Rosalinah Agus Priadi dan Ibnu Subroto. 2021. *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Jakarta: Media Sains Indonesia.
- Nana. 2021. *Evaluasi Pembelajaran Fisika*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Jawa Barat: Jejak.
- Pranama, Ida Bagus Benny Surya Adi. 2020. *Tradisi Spiritual di Pasraman Seruling Dewata Kabupaten Tabanan Provinsi Bali*. Bali: Nilacakra.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. 2019. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Rangkuti, Anna Armeini. 2017. *Statistika Inferensial Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Ratnasari, Sri langgeng, dan Yenni Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: Qiara Media.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sandy, Teguh Arie. 2020. *Kumpulan Materi Ajar Kreatif*. Malang: Multimedia Edukasi.
- Sudarto, Ferry, dkk. (2019). *Metode Kuantitatif Mengukur Kepuasan Pengguna Web Kampus*. Klaten: Lakeisha.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Supriadi, Iman. 2020. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Syawaludin, Mohammad. 2017. *Sosiologi Perlawanan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Wardhani, Siti Pramitha Retno. 2019. *Intisari Biologi Dasar*. Diandra Kreatif.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.