

# **THE EFFECT OF COMPENSATION TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE AT CONCRETE INDUSTRY COMPANY IN RIAU INDONESIA**

**Mahbubah Srimulatsih**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE RIAU)  
E-mail : [mahbubahsrimulatsih@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:mahbubahsrimulatsih@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

*Abstract: The purpose of this research was to determine the effect of compensation towards employee performance at one of concrete company industry in Riau; PT. Semangat Hasrat Jaya Rimbo Panjang. The population in this study were all employees of PT. Hasrat Jaya spirit of 32 people. The data used are primary data and secondary data. This research used quantitative method and analyzed by simple linear regression. The result showed that the compensation has positive effect on employee performance. Based on the results of research analysis found tcount is 7,633 while ttable is 2,042(7,633>2,042). Thus it can be concluded that the compensation variable (X) influences employee performance. Simple regression results showed  $Y = 34,902 + 0,173X$ . From the regression equation it is concluded that the regression coefficient of bX is positive. This shows that the independent variable if the equation is increased will cause an increase in the dependent variable. R Square results of 0.563 explain that employee performance is influenced by compensation of 56.3%.*

**Keywords: Compensation and Employee Performance, concrete industry company**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi yang ingin berkembang dan maju akan mengerti nilai dari setiap entitas didalamnya. Skill dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan haruslah memiliki dampak positif bagi kemajuan setiap organisasi. Akan tetapi skill dan kemampuan saja tidaklah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang menentukan performa karyawan. Salah satunya adalah keterkaitan performa dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi. Ahmed, M & Ahmed, Abubakar (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu elemen terpenting dalam membentuk performa karyawan. Ini termasuk kepada imbalan ekonomi dalam bentuk upah dan gaji serta dalam berbagai bentuk pembayaran non-upah yang dikenal sebagai tunjangan tambahan, kompensasi tidak langsung atau gaji tambahan. Subjek Kompensasi dan dalam hal ini Kompensasi Tidak Langsung sangat mempengaruhi kesejahteraan individu dalam organisasi yang bersangkutan. Fengan adanya pemberian kompensasi kepada entitas didalamnya, hal ini menunjukkan bahwa organisasi peduli dan mengerti akan kebutuhan dalam peningkatan kinerja.

Lebih lanjut lagi, Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan sebagai sumbangsih terhadap pekerjaan yang dilakukan guna meningkatkan kemajuan organisasi. Hal ini juga disampaikan oleh Geringer & Frayne dalam Ahmed, M & Ahmed. Abubakar (2014) yang menyatakan bahwa Kompensasi melibatkan imbalan finansial dan non-finansial, langsung dan tidak langsung yang ditukarkan organisasi untuk partisipasi karyawannya; baik didalam melaksanakan prestasi kerja maupun atas kontribusi pribadi.

Syahreza, Dina Sarah, dkk (2017) juga menyatakan bahwa pemberian hak dasar kepada karyawan seperti gaji dan penyediaan fasilitas kesehatan dan keselamatan akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal tinggal didalam organisasi. Hal ini dikarenakan, karyawan dapat memaksimalkan pemenuhan kebutuhan lain seperti sosial dan penghargaan terhadap tingkat aktualisasi diri yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dilakukan pada salah satu perusahaan idustri beton di Riau yaitu PT. Semangat Hasrat Jaya. Pemberian kompensasi terlihat belum maksimal dari data-data dibawah ini:

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Pada PT.Semangat Hasrat Jaya**

Tahun	Jumlah Karyawan			
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun
2016	46	-	2	44
2017	44	1	2	43
2018	43	2	3	42
2019	42	1	8	35
2020	35	1	3	33

**Tabel 2 Daftar Kompensasi Finansial dan Kompensial Non Finansial**

Tahun	Kompensasi					
	Jumlah Gaji Karyawan (Rp)	Jumlah THR Karyawan (Rp)	Jumlah Lembur Karyawan (Rp)	Dana Pensiun	BPJS Kes	BPJS TK
2016	1.454.640.000	79.200.000	122.200.000	-	-	-
2017	1.421.580.000	75.600.000	92.600.000	-	-	-
2018	1.388.520.000	73.800.000	89.600.000	-	-	-
2019	1.157.100.000	61.200.000	78.200.000	-	-	-
2020	1.090.980.000	57.600.000	85.800.000	-	-	-

**Tabel 3 Target Dan Realisasi**

Tahun	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)	Persentase
2015	8.000.000.000	10.548.542.000	131,86%
2016	10.000.000.000	8.810.613.000	88,11%
2017	20.000.000.000	17.420.500.225	87,10%
2018	25.000.000.000	22.614.457.981	90,46%
2019	30.000.000.000	25.890.667.630	86,30%

Dari penjelasan dan latar belakang tersebut, maka dapat dilihat bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Hasrat Jaya yang bergerak dibidang produksi industri beton.

**TINJAUAN PUSTAKA  
KOMPENSASI**

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non finansial pada

periode yang tetap. Menurut Dessler (2009) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen : pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang di bayarkan oleh perusahaan). Ganjaran non finansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantitatifkan yaitu ganjaran-ganjaran berupa

pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergensi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas, dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja, produktifitas, dan lain sebagainya.

### **Jenis-Jenis Kompensasi**

Jenis-jenis kompensasi menurut Yani (2012), menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

#### **1. Kompensasi dalam bentuk Finansial**

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

#### **2. Kompensasi dalam bentuk non finansial**

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa terdapat :

#### **1. Kompensasi Langsung**

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c. Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang

diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

#### **2. Kompensasi Tidak Langsung**

Benefit dan service merupakan Kompensasi Tambahan (Finansial atau Nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, asuransi. Menurut Dessler dalam Ahmed, M & Ahmed, Abubakar (2014) Kompensasi Tidak Langsung adalah remunerasi moneter dan non-moneter tidak langsung yang karyawan dapatkan untuk melanjutkan pekerjaan mereka dengan organisasi yang merupakan elemen penting dari setiap karyawan. Pengertian lain dari kompensasi tidak langsung adalah tunjangan, layanan karyawan, kompensasi tambahan dan gaji tambahan yang memiliki 'manfaat tambahan' yang diberikan melalui beberapa layanan dan tunjangan karyawan seperti perumahan, bantuan keuangan untuk makanan, tunjangan kesehatan, penitipan anak dan sebagainya (Chabbata dalam Ahmed, M & Ahmed Abubakar; 2014). Dalam organisasi penghargaan diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas performa dan karena peningkatan terus-menerus yang diberikan oleh ksaywannya,

Menurut Yapentra (2017 : 41) Ada perusahaan yang memberikan kompensasi salah satu dari bentuk di atas, namun ada juga yang memberikannya dalam bentuk kombinasi dari dua atau lebih bentuk kompensasi tersebut. Pemberian kompensasi adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi.

### **Indikator Kompensasi**

Menurut Nurmansyah (2018) indikator Kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Gaji adalah pendapatan yang diterima seseorang atas balas jasa yang diberikan kepadanya.
- b. Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seseorang seperti jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lainnya sebagainya.
- c. Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima

seseorang untuk melancarkan pekerjaan seperti fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan siang dan sebagainya.

d. Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja.

## **KINERJA KARYAWAN**

Tulenan, Samuel (2015) berpendapat bahwa Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan seorang karyawan dalam sebuah organisasi dan seberapa baik kegiatan tersebut dilaksanakan. Pelaksanaan kinerja karyawan tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi. Sejalan dengan hal ini beberapa ahli menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian ketika seorang karyawan memenuhi misi organisasi di tempat kerja. Sumarauw, Saerang & Pandowo dalam Tulenan, Samuel (2015) mengatakan bahwa kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil dan kontribusi karyawan dalam suatu organisasi untuk membuat mereka mencapai tujuan mereka.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Nurmansyah (2018), ada lima hal yang dijadikan indikator kinerja antara lain :

1. Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau lingkaran aktifitas atau jumlah aktivitas.
3. Keandalan Karyawan, sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran yaitu jumlah kegiatan yang dihadiri karyawan dalam masa kerja organisasi.
5. Kemampuan bekerjasama, hal ini menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dengan kerjasama anta teman kerja, maupun bawahan dan atasan.

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Murty dan Hudiwinarsih dalam Syahreza, Dina Sarah dkk (2017) menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi akan menjadi bersemangat terhadap tugas

yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya karyawan dengan motivasi rendah akan sering menunjukkan ketidaknyamanan dan ketidaksenangan dengan Pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan kinerja akan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak dicapai. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan (Grabara, 2013 dalam Syahreza, dina Sarah,dkk (2017). Dilain pihak, pemberian kompensasi yang buruk pada akhirnya akan mengakibatkan demotivasi atau penurunan motivasi yang juga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Maslow (1943) yang menjelaskan bahwa terdapat motivasi seseorang untuk dirinya sendiri kebutuhan bersifat hierarkis dan bertingkat. Setelah kebutuhan dasar terpenuhi seseorang akan naik ke tingkat berikutnya, ke tingkat yang merupakan aktualisasi diri tertinggi. Kompensasi diasumsikan sebagai upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dasar kebutuhan karyawannya, seperti gaji, kesehatan, fasilitas keselamatan, dll.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Semangat Hasrat Jaya, salah satu perusahaan yang bergerak pada industri beton di Riau dengan jumlah populasi sebesar 32 karyawan dan sampel Penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* dimana sampel diambil dari keseluruhan populasi. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yaitu metode regresi sederhana. Data yang diambil berupa data primer dn data sekunder. Metode pengumpulan data primer yang digunakan yaitu kuesioner atau angket, sedangkan metode pengukurannya menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari responden tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Jawaban dari setiap butir pernyataan disediakan lima alternatif jawaban dan penilaian untuk masing-masing alternatif jawaban diberikan bobot (skor): (a) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1; (b) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2; (c) Netral (N) dengan skor 3; (d) Setuju (S) dengan skor 4; dan (e) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5 untuk pernyataan favorable sedangkan

untuk pernyataan Unfavorable bobot (skor) (a) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 5, Tidak Setuju (TS) skor 4, Netral (N) skor 3, Setuju (S) skor 2 dan Sangat Setuju (1). Kuesioner berisi pernyataan indikator dari masing-masing variable dimana variabel Kompensasi (X) memiliki 8 butir pernyataan dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki 10 butir pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “diduga kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

laki-laki. Sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 2 responden atau sebesar 6, 25 % responden penelitian ini adalah perempuan.

2. Tanggapan responden dalam penelitian ini untuk variabel Kompensasi (X) memiliki nilai rata-rata sebesar 2,85 sedangkan rata-rata untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,88 Berdasarkan hasil uji instrument didapat hasil uji validitas, reliabilitas dan normalitas sebagai berikut:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian dari 32 responden didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 30 responden atau 93,75% persebtase dari penelitian ini terdiri dari

#### Uji Validitas untuk variabel Kompensasi (X)

	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X.1	0,747	0,349	Valid
X.2	0,660	0,349	Valid
X.3	0,660	0,349	Valid
X.4	0,569	0,349	Valid
X.5	0,805	0,349	Valid
X.6	0,778	0,349	Valid
X.7	0,793	0,349	Valid
X.8	0,760	0,349	Valid

#### Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

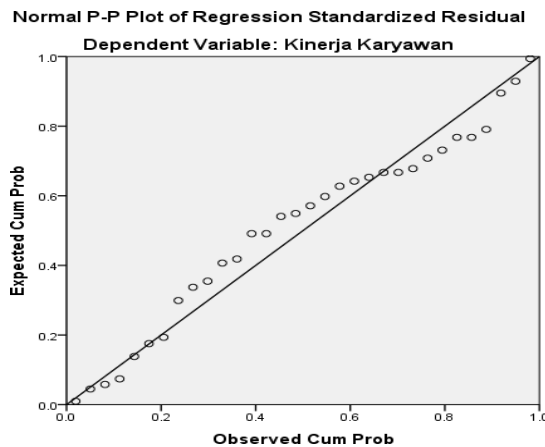
<b>Variabel</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,708	0,349	Valid
Y.2	0,543	0,349	Valid
Y.3	0,808	0,349	Valid
Y.4	0,809	0,349	Valid
Y.5	0,631	0,349	Valid
Y.6	0,608	0,349	Valid
Y.7	0,728	0,349	Valid
Y.8	0,574	0,349	Valid
Y.9	0,400	0,349	Valid
Y.10	0,533	0,349	Valid

#### Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Uji Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi (X)	0,868	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,838	Reliabel
----------------------	-------	----------

### Uji Normalitas



Hasil uji hipotesis menggunakan regresi sederhana didapat sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	34.902	.481	8.661	.000
	Kompensasi	.473		7.633	.000

Dari hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 7,633 > ttabel sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel, yang berarti H0 ditolak, dengan demikian Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frye (2004) dalam Pangastuti, Putu Ayu Desy, dkk (2020) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Jean, Kimani N, dkk (2017) yang mengidentifikasi bahwa pemberian kompensasi yang baik berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### KESIMPULAN

a. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel

kompensasi memiliki rata-rata 2,85 dan variabel kinerja memiliki rata-rata 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana  $Y = 34,902 + 0,473X$ , yaitu diperoleh nilai konstan adalah sebesar 34,902 satuan, mengindikasikan bahwa kinerja bernilai 34,902 satuan. Nilai beta kompensasi bernilai positif 0,473 satuan, artinya apabila terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,473 satuan.
- c. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan perbandingan t hitung dengan t tabel dari variabel bahwa nilai t hitung untuk X (Kompensasi) adalah 7,633 dan t tabel pada tingkat signifikan 0,05 adalah 2,042 yang artinya perbandingan t hitung dengan t tabel adalah  $7,633 > 2,042$  atau t hitung lebih kecil dari t tabel. Sedangkan jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai 0,000 (<0,05).

- d. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,3%, dan sisanya sebesar 43,7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain dari luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil ini disimpulkan dari pengujian pada uji determinasi.
- b. Pemberian Kompensasi dan aturan dalam pemberian kompensasi dapat diatur ulang dengan mempertimbangkan tingkat kebutuhan karyawan saat ini. Tidak hanya dalam perusahaan ini tetapi bagi perusahaan lainnya juga.

## SARAN

- a. Pimpinan dapat memberikan apresiasi yang baik seperti memberikan kompensasi yang sesuai atau lebih terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih meningkat

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Mashal & Ahmed, Abu Bakar. 2014. *The Impact of Indirect Compensation on Employee performance: an Overview. Public Policy and Administration Research* [www.iiste.org](http://www.iiste.org) Vol.4, No.6, 2014.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen* Edisi 2, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2007: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2007: *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jean, Kimani N, dkk. 2017. *Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited*. International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research 5(3):25-42, July-Sept., 2017
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2007: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung.
- Mathis, Robert. L. Dan Jhon H Jackson, 2011: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Pangastuti, Putu Ayu Desy dkk. 2020. *The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*
- Syahreza, Dina Sarah dkk. 2017. *Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales, European Research Studies Journal Volume XX, Issue 4A, pp 151-159*
- Tulenan, Samuel. 2015. *The Effect Of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service MANADO*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.672-682
- Yapentra, Arhipen, 2017, *Pengaruh Upah Sistim Bagi Hasil (Profit Sharing) Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Rumah Makan Kotabuana Pekanbaru, Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 8, Nomor 1, LPPM STIE Riau Pekanbaru*