



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PT. UNIPURE INDONESIA**

Skripsi

Disusun oleh:

**KENDAR HERMAWAN**  
0211 13 539

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2018**

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PT. UNIPURE INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, SE., MM)

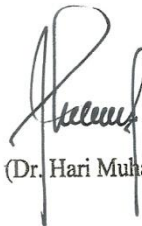
**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PT. UNIPURE INDONESIA**

**SKRIPSI**

Telah Disidangkan dan Dinyatakan Lulus  
Pada Hari : Selasa : 30 / Januari / 2018

KENDAR HERMAWAN  
0211 13 539

Menyetujui,  
Dosen Penilai,



(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. Indra Jaya, MM)



(Angka Priatna, SE., MM)

## ABSTRAK

Kendar Hermawan, 021113539. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Unipure Indonesia.

Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Unipure Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Unipure Indonesia, dengan menggunakan *total sampling* sebanyak 37 orang.

Instrumen yang digunakan adalah instrumen Kompensasi dan Kinerja Karyawan yang dikembangkan sendiri sesuai dengan indikator-indikatornya.

Kompensasi yang dilaksanakan PT Unipure Indonesia relatif baik dilihat dari hasil analisis terhadap nilai jawaban kuesioner masing-masing responden adalah sebesar 1889 atau 78% dari total skor maksimal sebesar 2405. Persentase tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi karyawan PT Unipure Indonesia relatif baik, begitu pula dengan Kinerja Karyawan PT Unipure Indonesia relatif baik pada umumnya menggambarkan hasil yang memuaskan bila dilihat dari hasil kuesioner yang telah dijawab reponden yang menilai masing-masing karyawannya. Hal tersebut didasarkan pada perolehan nilai nilai skor total dari jawaban yang diberikan responden adalah sebesar 2025 atau 72% dari total skor maksimal sebesar 2775. Sebenarnya, persentase skor tersebut mengindikasikan bahwa secara umum tingkat kinerja karyawan PT. Unipure Indonesia relatif baik.

Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Unipure Indonesia. mempunyai pengaruh dengan diperoleh hasil nilai R square yang dihasilkan yakni sebesar 62,7% yang mengindikasikan hubungan kompensasi dengan dengan kinerja karyawan adalah 62,7% , sedangkan nilai R sebesar 0,792 nampak bahwa secara kualitas, kontribusi hubungan variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan kuat, pada pengujian hipotesis di ketahui nilai t hitung sebesar 7,674 sedangkan nilai t table sebesar 2,030 atau t tabel > t hitung yaitu  $7,674 > 2,030$ . Maka variabel kompensasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa Peningkatan Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan terhadap karyawan dilakukan secara terus menerus dengan pelatihan yang berbasis teknologi karena kemampuan, aksesibilitas dan biayanya dalam menyampaikan informasi bisa lebih efisien dan efektif, bisa dengan mendatangkan tenaga pelatih yang sangat terampil atau professional sehingga membuat karyawan bersemangat akan berpartisipasi.

Kata kunci : *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Unipure Indonesia**” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan, Bogor.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd, selaku Rektorat Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully., SE., MM, selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Ir. Indra Jaya, MM. Selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Angka Priatna, SE., MM. Selaku Anggota Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
9. Kepada kedua orangtua tercinta yang tidak henti menghendahkan limpahan doa, cinta, dan kasih sayang serta semangat, motivasi, dan dukungan baik moril maupun materil selama ini.
10. Teman-teman mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan angkatan 2013 yang telah membantu dan memberikan semangat selama proses pengerjaan Skripsi penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca.

Bogor, Februari 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	4
1.2.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	4
1.3.1 Maksud Penelitian .....	4
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2. Kompensasi .....	9
2.2.1 Definisi Kompensasi .....	9
2.2.2 Tujuan Kompensasi .....	10
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi .....	11
2.2.4 Fungsi Kompensasi .....	11
2.2.5 Tantangan-Tantangan Kebijakan Kompensasi .....	12
2.2.6 Indikator Kompensasi .....	12
2.3. Kinerja Karyawan .....	13
2.3.1 Definisi Kinerja .....	13
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	14
2.3.3 Penilaian Kinerja .....	14
2.3.4 Metode Penilaian Kinerja .....	15
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja .....	15
2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja .....	16
2.3.7 Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.3.8 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja .....	19
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	19

2.4.1	Penelitian Sebelumnya .....	19
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	22
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Jenis Penelitian.....	25
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	25
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	25
3.3.1.	Jenis Data Penelitian .....	25
3.3.2.	Sumber Data Penelitian .....	25
3.4.	Operasionalisasi Variabel .....	26
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	27
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	27
3.7.	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	27
3.7.1	Skala Pengukuran.....	27
3.7.2	Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	28
3.7.2.1	Uji Validitas.....	28
3.7.2.2	Uji Reabilitas .....	31
3.7.3	Koefisien Korelasi .....	33
3.7.4	Koefisien Korelasi Rank Sperman.....	33
3.7.5	Koefisien Determinasi .....	33
3.7.6	Uji Hipotesis .....	34
<b>BAB IV PEMBAHASAAN</b>		
4.1.	Hasil Penelitian.....	36
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	36
4.1.2	Visi Misi, Program dan Rencana Perusahaan .....	36
4.1.2.1	Visi Misi Perusahaan .....	36
4.1.2.2	Program dan Rencana Perusahaan.....	37
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	37
4.1.4	Tugas dan Wewenang .....	37
4.1.5	Produk Perusahaan.....	39
4.1.6	Kegiatan Usaha Perusahaan.....	39
4.1.7	Profil Responden.....	40
4.2.	Analisis Data .....	42
4.2.1	Kondisi Kompensasi Bagian Produksi PT Unipure Indonesia .....	43
4.2.2	Kondisi Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Unipure Indonesia .....	50
4.2.3	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Unipure Indonesia .....	60
4.3.	Interpletasi Hasil Penelitian.....	64

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan .....	66
5.2. Saran.....	66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Gaji Karyawan.....	2
Tabel 2	Gaji Rata-Rata Karyawan PT.Unipure dan UMR DKI.....	3
Tabel 3	Target &Pencapaian Penjualan.....	3
Tabel 4	Penelitian Sebelumnya .....	19
Tabel 5	Oprasionalisasi Variabel.....	26
Tabel 6	Keterangan Skala Likert .....	27
Tabel 7	<i>Item-Total Statistics</i> Kompensasi .....	29
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	29
Tabel 9	<i>Item-Total Statistics</i> Kinerja.....	30
Tabel 10	Hasil Uji Validitas Kinerja .....	30
Tabel 11	Tingkat Kendala Uji Reabilitas .....	32
Tabel 12	Uji Reabilitas Kompensasi .....	32
Tabel 13	Uji Reabilitas Kinerja .....	32
Tabel 14	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 15	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 16	Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 17	Pendapat Responden”pemberian gaji sesuai jabatan” .....	43
Tabel 18	Pendapat Responden”Gaji yang di terima sesuai tanggung jawab” .....	43
Tabel 19	Pendapat Responden”Gaji yang di terima cukup” .....	44
Tabel 20	Pendapat Responden”Gaji yang di terima tepat waktu” .....	44
Tabel 21	Pendapat Responden”Pemberian upah secara adil” .....	45
Tabel 22	Pendapat Responden”Insentif sesuai harapan” .....	45
Tabel 23	Pendapat Responden”Tunjangan hari raya” .....	46
Tabel 24	Pendapat Responden”Tunjangan transport” .....	46
Tabel 25	Pendapat Responden”Tunjangan jabatan”.....	47
Tabel 26	Pendapat Responden”Adanya fasilitas ibadah” .....	47
Tabel 27	Pendapat Responden”Jaminan kesehatan” .....	48
Tabel 28	Pendapat Responden”Adanya tempat parkir” .....	48
Tabel 29	Pendapat Responden”Adanya bonus” .....	49
Tabel 30	Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	50
Tabel 31	Pendapat Responden”Keterampilan melakukan pekerjaan” .....	50
Tabel 32	Pendapat Responden”Kemampuan menguasai pekerjaan” .....	51
Tabel 33	Pendapat Responden”Melakukan pekerjaan sesuai standar” .....	52
Tabel 34	Pendapat Responden”Mengerjakan pekerjaan sesuai targaet” .....	52
Tabel 35	Pendapat Responden”Mengerjakan pekerjaan dengan cepat” .....	53
Tabel 36	Pendapat Responden”Aktivitas bekerja” .....	53
Tabel 37	Pendapat Responden”Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” .....	54
Tabel 38	Pendapat Responden”Tidak menunda pekerjaan” .....	54
Tabel 39	Pendapat Responden”Hemat waktu” .....	55
Tabel 40	Pendapat Responden”Bekerja selalu sesuai SOP” .....	55

Tabel 41	Pendapat Responden”Mengerjakan pekerjaan sesuai SOP .....	56
Tabel 42	Pendapat Responden”Bekerja sama dengan SDM perusahaan” .....	56
Tabel 43	Pendapat Responden”Selalu memiliki komitmen kerja” .....	57
Tabel 44	Pendapat Responden”Percaya diri dalam bekerja” .....	57
Tabel 45	Pendapat Responden”Bekerjasama dengan rekan kerja” .....	58
Tabel 46	Pendapat Responden “Terdapat hubungan baik sesama karyawan” ....	58
Tabel 47	Pendapat Responden “Terdapat hubungan baik dengan atasan” .....	59
Tabel 48	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 49	Koefisien Korelasi .....	61
Tabel 50	Koefisien Rank Sperman .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Gaji Karyawan .....	2
Gambar 2 Grafik Target & Pencapaian Penjualan .....	3
Gambar 3 Konstelasi Penelitian .....	23
Gambar 4 Kurva Distribusi t Satu Arah .....	35
Gambar 5 Struktur Organisasi .....	37
Gambar 6 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Gambar 7 Data Karyawan Berdasarkan Umur .....	41
Gambar 8 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	42
Gambar 9 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	63

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan, tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya. Untuk itu, sewajarnya bila suatu perusahaan memberikan balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya, dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan. Kompensasi yang perusahaan berikan harus sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut, karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Sehingga para karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk meningkatkan perusahaan tersebut.

PT. UNIPURE INDONESIA adalah suatu bentuk perusahaan perdagangan umum dan jasa di bidang manufaktur interior dan eksterior yang disiapkan secara profesional dengan berbagai persiapan yang matang, baik di dukung tenaga ahli, mesin berteknologi modern dan berbagai disiplin ilmu agar mampu menghasilkan kualitas terbaik dan kepuasan konsumen untuk di berikan.

Perusahaan ini terus berkembang terutama di Panjaringan Jakarta Utara. Terus bertumbuhnya industri ini membuat persaingan semakin meningkat. Tugas perusahaan menyediakan produk dan jasa untuk memenangkan persaingan.

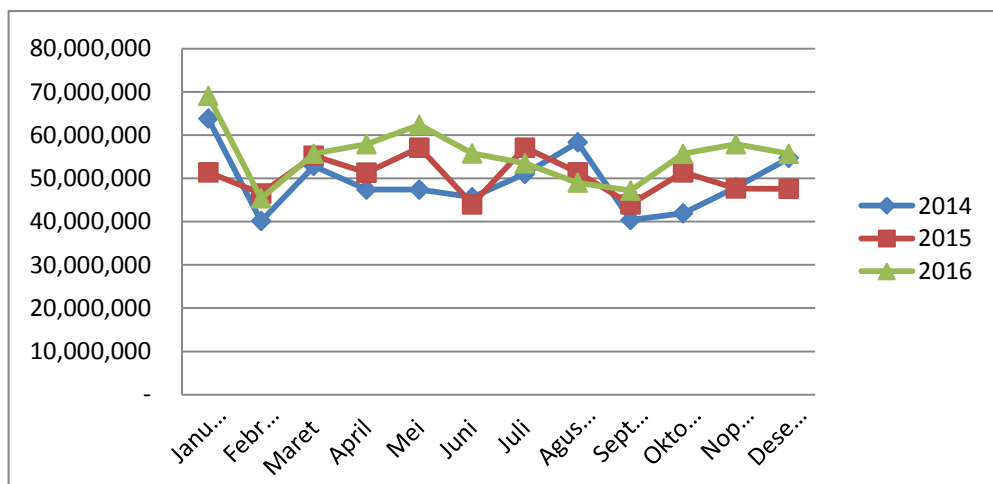
Sebagai sebuah industri Manufaktur, perusahaan berusaha membangun keunggulan melalui Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. perusahaan tidak hanya menjual satu interiortetapi menyediakan bermacam-macam interior, seiring banyaknya permintaan, maka dari itu Sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kemajuan. Setiap perusahaan pasti memiliki kendala dalam mencapai tujuannya. Belakangan ini ada kebijakan baru perusahaan mengenai kompensasi para karyawan yang berjumlah 37 orang bagian Produksi.

Berikut, Tabel Tingkat Gaji karyawan PT. Unipure Indonesia periode Januari 2014 -Desember 2016

Tabel 1  
Gaji karyawan pada  
PT. Unipure Indonesia 2014, 2015 dan 2016

Bulan	Respon den	Tahun		
		2014	2015	2016
JAN	37	63,787,500,000	51,394,500,000	69,052,500,000
FEB	37	40,095,000,000	46,530,000,000	45,375,000,000
MAR	37	52,852,500,000	55,201,500,000	55,687,500,000
APR	37	47,385,000,000	51,324,000,000	57,915,000,000
MEI	37	47,385,000,000	57,105,000,000	62,370,000,000
JUN	37	45,630,000,000	43,992,000,000	55,770,000,000
JUL	37	51,030,000,000	57,105,000,000	53,460,000,000
AGUST	37	58,320,000,000	51,394,500,000	49,005,000,000
SEP	37	40,365,000,000	43,992,000,000	47,190,000,000
OKT	37	41,917,500,000	51,394,500,000	55,687,500,000
NOP	37	47,385,000,000	47,658,000,000	57,915,000,000
DES	37	54,675,000,000	47,587,500,000	55,687,500,000

Sumber : PT. Unipure Indonesia



Sumber : PT. Unipure Indonesia

Gambar 1  
Grafik Gaji Karyawan PT. Unipure Indonesia  
\*dalam satuan ribu rupiah

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pemberian gaji setiap bulannya tidak sama. Gaji di PT Unipure Indonesia belum memenuhi syarat UMR, Hal ini di khawatirkan menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Unipure Indonesia. Tabel 1 merupakan data pembulatan nominal rupiah upah/gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili data kompensasi PT. Unipure Indonesia, jika dilihat dari indikator gaji/upah pokok yang diterima. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah/gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan upah/gaji yang diterima.

Tabel 2  
Gaji Rata-Rata Karyawan PT. Unipure Indonesia dan  
UMR DKI Jakarta Tahun 2014-2016

Tahun	Rata-Rata Gaji PT.Unipure/Bulan	UMR DKI Bulan	Selisih
2014	Rp 1.330.695	Rp 2.400.000	Rp 1.069.305
2015	Rp 1.361.950	Rp 2.700.000	Rp 1.338.050
2016	Rp 1.498.460	Rp 3.100.000	Rp 1.601.540

Sumber: PT.Unipure Indonesia

Dari data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada rentang tiga tahun terakhir PT. Unipure Indonesia belum bisa memenuhi standar UMR. Hal ini bisa dilihat dari tabel 2 di atas mengenai rata-rata gaji karyawan PT.Unipure Indonesia pada tahun 2014-2016 yang masih di bawah standar UMR DKI Jakarta.

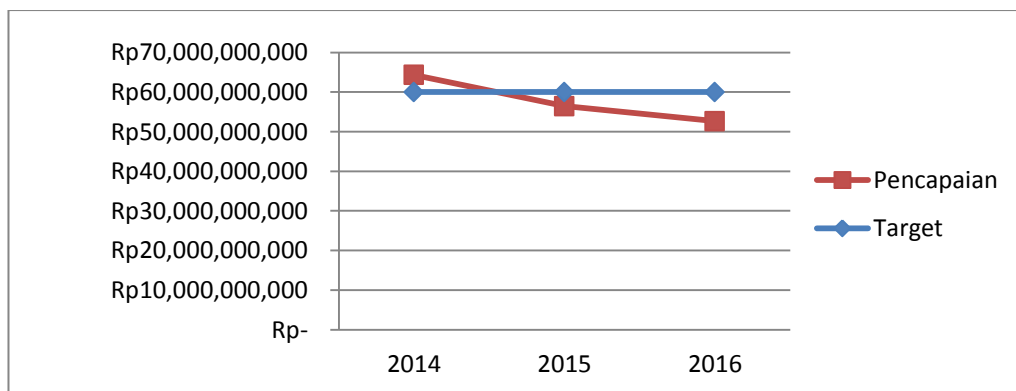
Dengan adanya gaji dan kompensasi yang layak atau dapat memenuhi kebutuhan karyawan, PT. Unipure Indonesia mengharapkan adanya sebuah peningkatan kinerja yang baik untuk mencapai target dan pencapaian penjualan karyawan.

Dengan melihat adanya kendala pemberian kompensasi yang kurang baik, seperti yang telah dijelaskan pada tabel 1, maka dampak nyata yang terlihat yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang di tunjukan dengan pencapaian penjualan pada tahun 2015 dan 2016 tidak mencapai target yang telah di tentukan perusahaan yang terlihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3  
Target dan Pencapaian Penjualan Karyawan  
PT.Unipure Indonesia 2014, 2015 dan 2016

Tahun	Target	Pencapaian	%
2014	Rp 60.000.000.000	Rp 64.328.600.000	107,2
2015	Rp 60.000.000.000	Rp 56.456.000.000	94,1
2016	Rp 60.000.000.000	Rp 52.670.000.000	87,8

Sumber: PT.Unipure Indonesia



Sumber: PT.Unipure Indonesia

Gambar 2  
Target dan Pencapaian Penjualan Karyawan PT.Unipure Indonesia

Dari data tabel diatas menjelaskan bahwa, di tahun 2014 PT. Unipure Indonesia sudah mencapai target penjualan akan tetapi di 2015 mengalami penurunan pencapaian penjualan hingga tahun 2016. Hal ini di duga akibat kurang baiknya pemberian kompensasi terhadap karyawan, menurunnya tingkat target pencapaian penjualan perusahaan membuat kinerja karyawan menurun. Kompensasi yang diberikan PT. Unipure Indonesia ini berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa bonus akhir tahun, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan cuti. Adapun kompensasi non finansial biasanya penghargaan atas kinerja yang baik, ataupun pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. UNIPURE INDONESIA”**

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi pokok permasalahan adalah

1. Kompensasi pada PT. Unipure Indonesia masih dibawah standar UMR yang berlaku di DKI Jakarta.
2. Tingkat kinerja karyawan pada PT. Unipure Indonesia yang menurun terlihat pada pencapaian target.
3. Kompensasi pada PT. Unipure Indonesia masih rendah, dalam perusahaan merupakan masalah karena kompensasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja pada PT. Unipure Indonesia.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi pada PT Unipure Indonesia?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Unipure Indonesia ?
3. Bagaimana Hubungan Kompensasi dengan Kinerja pada PT Unipure Indonesia ?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Unipure Indonesia sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Adapun penelitian ini juga dimaksudkan

sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pemberian Kompensasi yang dilakukan pada PT. Unipure Indonesia
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Unipure Indonesia
3. Untuk mengetahui Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Unipure Indonesia

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis  
Penulis mengharapkan mampu menerapkan ilmu yang diperoleh saat kuliah dan mencari solusi bagi persoalan nyata di perusahaan, dan untuk memperluas wawasan dan pemikiran tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Unipure Indonesia.
2. Kegunaan Praktis  
Hasil Penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan juga diharapkan dapat menjadi salah satu masukan untuk bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unipure Indonesia



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Dessler, (2011:5). “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat”. (Hani T Handoko, 2014:5)

Menurut S.P. Hasibuan, (2014:10) bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat. (Flippo dalam Hani T Handoko, 2014: 3)

##### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (S.P. Hasibuan, 2014:21) adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**  
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**  
Adalah kegiatan untuk pengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koodinasi dalam bagan organisasi.
3. **Pengarahan**  
Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian**  
Adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**  
Adalah proses peningkatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**  
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
7. **Kompensasi**  
Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**  
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**  
Adalah kegiatan untuk, memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan**  
Merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
11. **Pemberhentian**

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.

### **2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sedangkan menurut (S.P. Hasibuan, 2014:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkemangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumberdaya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Adapun 4 macam tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut ( IK Rachmawati, 2008:14)

1. Tujuan organisasional  
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi, walaupun secara formal suatu department sumber daya manusia diciptakan untuk membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja kerja karyawan.
2. Tujuan fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi department pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi sumber daya manusia menjadi tidak berharga

3. Tujuan sosial

Ditunjukkan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasikan dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi tujuan personal.

## 2.2. Kompensasi

### 2.2.1. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai kinerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas terjamin. Beberapa definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain :

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Melayu S.P Hasibuan, 2014:118).

Menurut William B. Warther dan Keith Davis dalam buku (Melayu S.P Hasibuan, 2014:119). *"Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel departemen usually designs and administers employee compensation"*. "Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia".

Menurut Andrew F. Sikula dalam buku (Melayu S.P Hasibuan, 2014 : 119). *"A competation is anything that constitutes or is regarded as on equivalent or recomense"*. "Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau equivalen".

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen adapembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dan ada pembayaran yang tidak langsung

dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi, dan uang liburan. (Dessler , 2011:85)

Bukunya (Edy Sutrisno, 2016:181) kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Menurut T Hani Handoko, (2014:155), menyatakan bahwa : “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan”.

Besarnya kompensasi menerima status karyawan, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah suatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecendrungan yang tetap.

### **2.2.2. Tujuan Kompensasi**

Menurut Notoatmojo dalam bukunya (Edi Sutrisno,2016:188) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar sistem baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja  
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasi.
2. Menjamin keadilan  
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
3. Mempertahankan pegawai  
Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh pegawai yang bermutu  
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.
5. Pengendalian biaya  
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi pegawai baru.
6. Memenuhi peraturan  
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan. Suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

### **2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Dalam buku (Edy Sutrisno, 2016:191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Peranan serikat buruh

### **2.2.4. Fungsi Kompensasi**

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut (Susilo Martoyo, 2007:118) antara lain yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien  
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah

ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

3. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengancara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menenukan.

### **2.2.5. Tantangan-tantangan yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi**

(Hani T. Handoko, 2014:160) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Implikasi ketergantungan ini bisa memaksa departemen personalia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut terhadap kebijakan kompensasi perusahaan. Diantara tantangan-tantangan tersebut adalah:

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja
2. Serikat karyawan
3. Produktivitas
4. Ketersediaan untuk membayar
5. Kemampuan untuk membayar
6. Berbagi kebijaksanaan pengupahan dan penggajian
7. Kendala-kendala pemerintah

### **2.2.6. Indikator Kompensasi**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Simamora, 2004:445). Secara umum ada beberapa indikator yaitu :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Hasibuan (2014:63) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas Kantor

Menurut (Husein Umar, 2007:16) indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji  
Gaji adalah imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan



walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

5. Tunjangan

Tunjangan adalah semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

Menurut peneliti, dari indikator kompensasi mempunyai arti yang luas. Indikator-indikator yang telah diuraikan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini yaitu: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan bonus. Yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan baik secara tetap maupun tidak tetap.

Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Indikator-indikator kompensasi tersebut dapat dijadikan acuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

## **2.3. Kinerja**

### **2.3.1. Definisi kinerja**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasa dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

(August W. Smith 1982:393) menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah: “ ..... *output drive from processes, human or otherwise*”, “jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut (Anwar Mangkunegara, 2013:67).

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.(Veithzal Rivai 2011:309)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi 2013:127).

### **2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak dalam buku (Suparno Eko Widodo, 2015:133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hak-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial,keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### **2.3.3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kinerja dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur. Ukuran sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting dalam suatu pekerjaan memang sulit untuk ditentukan, karena berbagai jenis pekerjaan yang beragam mempunyai ukuran yang berbeda-beda.

### **2.3.4. Metode Penilaian Kinerja**

Dalam buku (Irham Fahmi, 2013:138) Untuk melakukan penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat analisa yang representatif. Menurut Ricky W.Griffin bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

1. Metode Objektif (*Objective methods*) menyangkut sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
2. Metode pertimbangan (*judgmental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

### **2.3.5. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Soekidjo Notoadmojo, 2009:134) manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja  
Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil  
Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan  
Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi  
Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer atau pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.
5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi  
Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik atau jelek.
6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi  
Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan telaah teoritis terkait dengan kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dibandingkan dengan standar atau ketetapan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dan dapat dinilai dengan metode tertentu. Adapun indikator kinerja seseorang dapat dilihat dalam segi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan sikap kerja sama antar karyawan.

### **2.3.6. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja menurut (Veitzhal Rivai, 2011:552) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok, dan insentif gaji.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban pegawai.

11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

### **2.3.7. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Wirawan, 2009:81) yang dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan sesuai yang diberikan perusahaan.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh (Wilson Bangun, 2012:234) indikator kerja yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan  
Indikator ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntun karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun persyaratan yang sesuai.
2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut untuk dapat menghasilkan pekerjaan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan pekerja lainnya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:75), menyatakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Dari indikator-indikator tersebut penulis menyimpulkan bahwa karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat memenuhi kriteria indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerjasama. Selain itu, karyawan yang ideal adalah dia yang mampu melakukan tugasnya dengan baik

Para karyawan dikatakan dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya apabila mereka mengetahui apa yang harus dikerjakan, mengetahui mutu yang disyaratkan dalam mengerjakannya itu, dan mengetahui sejauh mana tingkat kualitas pekerjaan yang diharapkan oleh manajer yang dapat dilakukan karyawan.

Dari berbagai kriteria di atas, dapat dipahami bahwa dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

### 2.3.8 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disuatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan dari perusahaan. (Siagian, 2008:84).

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 4  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Wahyu Intani Kusuma Ningsih, (2009) <i>PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN</i>	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) dan variable terikat kinerja karyawan).	Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis deskriptif presentase, analisis regresi berganda dan	1. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah random sampling sedangkan peneliti menggunakan populasi. 2. Metode analisis

*ROKOK  
SUKUN  
KUDUS*. Under  
Graduates,  
Universitas  
Negeri  
Semarang.

pengujian hipotesis melalui uji simultan dan uji parsial. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah ada pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 44,76%, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,93%, dan pengaruh secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus secara simultan sebesar 72,7%.

yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah analisis deskriptif dan regresi berganda, sedangkan peneliti menggunakan metode analisis korelasi.

3. Variabel bebas yang digunakan oleh peneliti sebelumnya ada 2 sedangkan yang digunakan penulis hanya 1 variabel bebas.

2 Dwi Ariyani  
Muslimah,  
(2014)*PENGAR  
UH  
KOMPENSASI  
TERHADAP  
PRODUKTIVIT  
AS KERJA  
PADA  
KARYAWAN*

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi) dan variable terikat produktivitas kerja).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan

1. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah random sampling sedangkan peneliti menggunakan



*TETAP DAN  
KARYAWAN  
KONTRAK*

*PT. DAN LIRIS  
INDONESIA.*

Fakultas  
Ekonomi

Universitas  
Negri  
Yogyakarta

analisis Regresi sederhana, analisis regresi berganda dan Analisis Koefisien Determinasi melalui uji Normalitas Residual. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji/Upah berpengaruh positif

terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t

adalah  $(6,043) > (1,685)$  dan  $\text{sig} (0,000 < 0,050)$ . (2)

Tunjangan

berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan

dengan perhitungan uji t adalah  $(4,139) > (1,685)$  dan  $\text{sig} (0,000 <$

$0,050)$ . (3) Gaji/Upah tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan

kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah  $(-0,220) <$

populasi.

2. Metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah analisis Regresi sederhana dan Regresi berganda, sedangkan peneliti menggunakan metode analisis korelasi.

(1,681) dan sig (0,827 > 0,050). (4)

Tunjangan tidak berpengaruh terhadap

Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah

(0,814) < (1,681) dan sig (0,232 < 0,05). (5)

Gaji/Upah dan

Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap

dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah (21,868) > (3,245) dan

sig (0,000 < 0,050).

(6) Gaji/Upah dan Tunjangan tidak berpengaruh terhadap

Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah

(0,760) < (3,220) dan sig (0,474 < 0,05).

3	Catur Okta Viani, (2015)  <i>PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP</i>	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi )	Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling non probability. Metode	1. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya
---	---	---	--	---

*KEPUASAN  
KERJA (Studi  
KASUS di BMT  
BINA INSANI  
PRINGAPUS.*

Fakultas  
Ekonomi Dan  
Bisnis Islam

Universitas  
Islam Negri  
Walisongo

Semarang

dan variable  
terikat  
kepuasankerja)

pengumpulan data  
dilakukan dengan  
kuesioner. Sedangkan  
metode analisis  
datanyamenggunakan  
analisis Regresi linier  
sederhana yang terdiri  
darai uji t, uji F dan  
uji  $r^2$ . Berdasarkan  
hasil penelitian maka  
kesimpulan yang  
dapat diambil adalah

Hasil penelitian  
menunjukkan bahwa  
signifikasi (sig)  
variabel kompensasi

sebesar 0,000 yang  
lebih kecil dari  $\alpha =$   
0,05. Sedangkan  
koefisien korelasi  
adalah

0,830, dan hasil nilai t  
hitung sebesar  
267.795 lebih besar  
dari t tabel sebesar

1,740, maka  $H_0$   
ditolak dan  $H_a$   
diterima. Sehingga  
terbukti terdapat  
pengaruh

antara kompensasi  
terhadap kinerja  
karyawan. Koefisien  
korelasi diperoleh  
hasil

sebesar 0,830. Artinya  
korelasi kedua  
variabel tersebut kuat

adalah random  
sampling non  
probability  
sedangkan  
peneliti  
menggunakan  
populasi.

2. Metode analisis  
yang digunakan  
oleh peneliti  
sebelumnya  
adalah analisis  
Regresi linier  
sederhana.  
sedangkan  
peneliti  
menggunakan  
metode analisis  
korelasi.

dan positif

#### **2.4.2. Kerangka pemikiran**

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari peran karyawannya. Menggerakkan karyawan merupakan suatu masalah yang tidak mudah, karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki harga diri, perasaan dan tujuan yang berbeda-beda, mereka ingin diperlakukan sesuai kepribadian dan martabatnya sebagai manusia. Maka dari itu kompensasi sangat berperan untuk kinerja karyawan. Jika kompensasinya baik maka kinerja akan maksimal, pemberian kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan termasuk bonus dan hadiah yang diberikan perusahaan.

Menurut (Gary Dessler, 2011:46) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama : pembayaran langsung : dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan tidak langsung ( dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar perusahaan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Simamora, 2004:445). Secara umum ada beberapa indikator yaitu :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas
5. Bonus

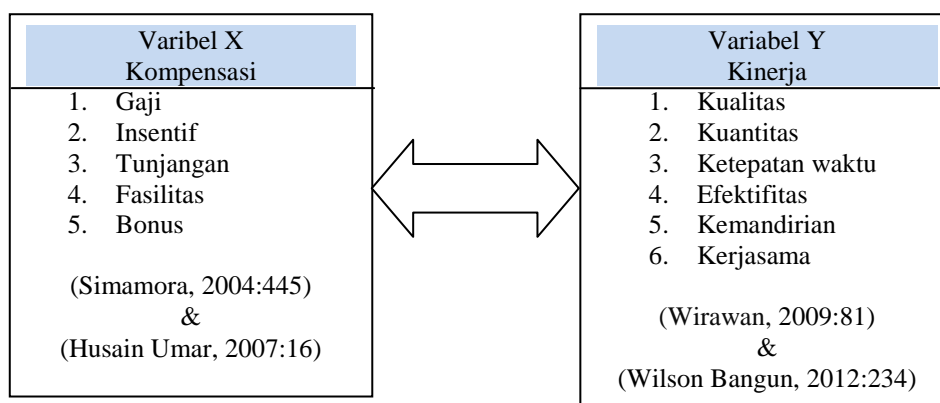
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu, Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja. Adapun pengertian kinerja adalah sebagai berikut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan menurut (Wirawan, 2009:81) indikator kerja yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. efektifitas
5. Kemandirian
6. Kerjasama

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut :



Gambar 3  
Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka hipotesis disusun sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan PT. Unipure Indonesia relatif cukup baik.
2. Kinerja karyawan PT. Unipure Indonesia relatif cukup baik
3. Kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan Kinerja Karyawan PT. Unipure Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif karena penelitian digunakan dengan alat analisis statistik dan dibuktikan dengan wawancara, Observasi dan koesioner secara langsung terhadap responden.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

1. **Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kinerja. Dimana kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

2. **Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi karyawan sebanyak 37 orang, yaitu sumber data diperoleh dari sebuah kuisisioner yang diisi karyawan PT. Unipure Indonesia bagian Produksi.

3. **Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data dan informasi di PT. Unipure Indonesia, yang berlokasi di Jl. Raya Kapuk Kencana No.88 Kelurahan Kapuk Muara, Kecamatan Panjaringan Jakarta Utara 14460.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil survey langsung dengan wawancara dan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang dilakukan di Bagian produksi PT. Unipure Indonesia.

#### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, karena data diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisisnya yaitu semua individu atau karyawan pada PT. Unipure Indonesia.

1. Sumber Primer (Riset Lapangan)  
Data yang diperoleh peneliti langsung dari instansi. Sumber data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner.
2. Data Sekunder (Riset Kepustakaan)  
Data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber dari referensi buku-buku, internet, dan lain-lain yang relevan dengan topik penelitian sebagai bahan yang diperlukan pada penelitian.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasi variable-variabel kedalam dua kelompok yaitu:

1. Variable Independen

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi menjadi sebab. Dalam skripsi ini yang menjadi variabel independent adalah kompensasi.

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Dalam skripsi ini yang menjadi variable dependen adalah kinerja karyawan.

Selanjutnya kedua variable tersebut dituangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 5  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Gaji	1. Pemberian gaji/upah sesuai jabatan 2. Pemberian gaji atau upah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab 3. Cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari 4. Ketepatan Waktu	Ordinal
	Insentif	5. Pemberian secara adil 6. Kesesuaian dengan harapan	Ordinal
	Tunjangan	7. Tunjangan hari raya 8. Tunjangan Transportasi 9. Tunjangan Jabatan	Ordinal
	Fasilitas	10. Tempat Ibadah 11. Jaminan Kesehatan 12. Tempat parkir Khusus	Ordinal
	Bonus	13. Karena melebihi target penjualan	Ordinal
Kinerja (Y)	Kualitas	1. Keterampilan 2. Kemampuan 3. Standar Kerja	Ordinal
	Kuantitas	4. Target Penjualan 5. Kecepatan Kerja 6. Aktivitas yang dikerjakan	Ordinal
	Ketepatan Waktu	7. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu 8. Tidak Menunda Pekerjaan 9. Tidak meremehkan waktu	Ordinal
	Efektivitas	10. Bekerja sesuai SOP perusahaan 11. Menjalankan tugas sesuai SOP 12. bekerja sama dengan sumber daya perusahaan	Ordinal
	Kemandirian	13. Komitmen kerja dengan perusahaan 14. Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan	Ordinal



		15. Percaya diri dalam menjalankan tugas	
	Kerjasama	16. Bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja 17. Membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja 18. Membangun hubungan baik dengan atasan	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Seluruh populasi didalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Unipure Indonesia divisi produksi sebanyak 37 orang. Hal ini dilakukan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Unipure Indonesia Bagian produksi secara acak, sedangkan untuk data sekunder diperoleh langsung dari Bagian Kepegawaian PT. Unipure Indonesia serta literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti dan referensi buku-buku, serta internet sebagai data dukung penelitian ini.

### 3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.7.1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban seperti tabel dibawah ini:

Tabel 6  
Keterangan Skala Likert

Pilihan	Inisial	Bobot
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

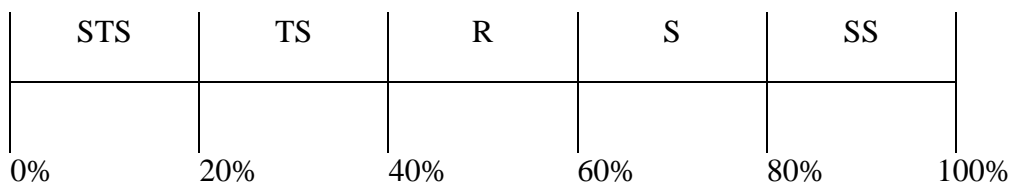
(Sugiyono, 2014:169)

Skor untuk pertanyaan positif adalah :

- |                                     |                        |
|-------------------------------------|------------------------|
| 1. Skor 5 untuk alternative jawaban | a. Sangat setuju       |
| 2. Skor 4 untuk alternative jawaban | b. Setuju              |
| 3. Skor 3 untuk alternative jawaban | c. Ragu-ragu           |
| 4. Skor 2 untuk alternative jawaban | d. Tidak setuju        |
| 5. Skor 1 untuk alternative jawaban | e. Sangat tidak setuju |

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skortotalhasiljawabanresponden}}{\text{skortertinggiresponden}} \times 100\%$$



Setelah diketahui tanggapan responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variable kompensasi dan kinerja karyawan untuk mengetahui bagaimana keadaan respondenya.

(Istijanto, 2005:88)

### 3.7.2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### 3.7.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, memakai rumus korelasi *product moment* jika butir kuisioner relatif banyak dan uji realibilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang, kehandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuisioner).

Menurut Ghazali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variable tersebut tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - \sum x^2 \quad n(\sum y^2) - \sum y^2}$$

Keterangan:

- R = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi X
- $\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y
- $\sum x^2$  = jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$  = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
- N = Jumlah responden

(Sofyan Siregar, 2013:52)

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidak validnya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  diambil dari output SPSS pada tabel *Correlated Item-Total*. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n-2$ . Berikut ini hasil uji validitas dengan program SPSS 22, dimana jumlah sampel yang digunakan  $N = 37$ , tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = n-2$ , sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,325.

Tabel 7  
*Item-Total Statistics* Variabel Kompensasi  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	49,80	50,905	,817	,840
X02	50,00	53,263	,351	,871
X03	50,00	53,895	,391	,865
X04	50,45	50,576	,516	,858
X05	49,65	53,924	,331	,871
X06	49,60	53,832	,670	,850
X07	49,40	55,832	,512	,857
X08	49,80	53,958	,550	,854
X09	49,65	49,187	,793	,838
X10	49,50	55,000	,605	,854
X11	49,75	48,513	,708	,843
X12	49,35	56,134	,483	,859
X13	49,85	54,661	,634	,852

Sumber :data Output SPSS.22

Tabel 8  
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No.	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	Gaji			

1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan Pemberian gaji/upah sesuai jabatan.	0,817	0,325	Valid
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	0,351	0,325	Valid
3.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	0,391	0,325	Valid
4.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji tepat waktu. Insentif	0,516	0,325	
5.	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara adil.	0,331	0,325	Valid
6.	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan Tunjangan	0,670	0,325	Valid
7.	Saya puas dengan menerima tunjangan hari raya setiap tahun karena dapat memenuhi hari raya keluarga saya.	0,512	0,325	Valid
8.	Tunjangan transport yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya.	0,550	0,325	Valid
9.	Tunjangan jabatan diberikan belum sesuai dengan jabatan yang di bebaskan kepada karyawan. Fasilitas	0,793	0,325	Valid
10.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas ibadah yang yang layak untuk karyawan.	0,605	0,325	Valid
11.	Perusahaan mengadakan jaminan kesehatan karyawan sehingga membuat saya lebih bergairah dalam bekerja.	0,708	0,325	Valid
12.	Perusahaan tempat saya menyediakan parker khusus untuk karyawan sehingga saya merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaan. Bonus	0,483	0,325	Valid
13.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	0,634	0,325	Valid

*Sumber: data variabel kompensasi setelah diolah*

Tabel 9  
*Item-Total Statistics* Variabel Kinerja Karyawan

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	73,30	90,537	,336	,919
Y02	73,75	81,039	,734	,910
Y03	73,65	80,871	,814	,908
Y04	73,95	80,366	,624	,914
Y05	73,55	83,629	,791	,909
Y06	73,25	89,145	,401	,918
Y07	73,45	87,734	,515	,916
Y08	73,95	86,050	,405	,920

Y09	73,35	85,924	,656	,913
Y10	73,60	83,200	,763	,910
Y11	73,20	89,432	,385	,918
Y12	73,30	86,747	,590	,914
Y13	73,50	82,053	,700	,911
Y14	73,00	92,526	,299	,919
Y15	73,70	80,537	,747	,909
Y16	73,65	80,134	,806	,908
Y17	73,35	87,608	,519	,916
Y18	73,95	81,313	,604	,914

Sumber: data Output SPSS.22

Tabel 10  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kualitas				
1.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan	0,336	0,325	Valid
2.	Kemampuan saya dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintah pimpinan sangat memuaskan.	0,734	0,325	Valid
3.	Saya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan.	0,814	0,325	Valid
Kuantitas				
4.	Karyawan selalu dapat mencapai target pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.	0,624	0,325	Valid
5.	Karyawan memiliki kecepatan kerja yang baik dalam setiap menyelesaikan pekerjaan yang diperintah pimpinan.	0,791	0,325	Valid
6.	Aktivitas sehari-hari karyawan di perusahaan sangat baik.	0,401	0,325	Valid
Ketepatan Waktu				
7.	Saya dalam menyelesaikan tugas selalu tepat waktu dari yang ditetapkan	0,515	0,325	Valid
8.	Saya dalam melaksanakan pekerjaan tidak ingin menunda-nunda pekerjaan.	0,405	0,325	Valid
9.	Disela-sela waktu luang saya pergunakan untuk mengulang lagi pekerjaan yang kurang sempurna.	0,656	0,325	Valid
Efektivitas				
10.	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan.	0,763	0,325	Valid
11.	Saya selalu menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan SOP yang ada.	0,385	0,325	Valid
12.	Saya selalu bekerja sama dengan sumber daya perusahaan.	0,590	0,325	Valid
Kemandirian				

13	Saya selalu memiliki komitmen kerja dengan perusahaan tempat saya bekerja.	0,700	0,325	Valid
14	Saya selalau bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	0,299	0,325	Tidak Valid
15	Dengan kemampuan yang saya miliki saya sangat percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada saya Kerjasama	0,747	0,325	Valid
16	Saya dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan rekan kerja.	0,806	0,325	Valid
17	Hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat saya senang melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab saya.	0,519	0,325	Valid
18	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan atasan karena akan lebih meningkatkan produktivitas kerja saya	0,604	0,325	Valid

Sumber: data variabel kinerja karyawan setelah diolah

### 3.7.2.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas (Tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan penelitian untuk mencari data (dalam bentuk kuisioner). Realibilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menguji realibilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai reabilitas

K = Nilai koefisien korelasi antar belahan pertama dan kedua

$\sum Si^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$St^2$  = Varian total

(Harbani Pasolong, 2012:178)

Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan program SPSS versi 22. Tingkat keandalan pada item pertanyaan dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 11

Tingkat Keandalan pada Uji Reabilitas

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal

>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Berikut hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel setelah diolah dengan SPSS versi 22:

Tabel 12  
Uji Reabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	13

Dari data tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar  $0,865 > 0,325$  sehingga dapat dikatakan reabel dengan tingkat keandalan yang andal.

Tabel 13  
Uji Reabilitas variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	18

Dari data tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja sebesar  $0,918 > 0,325$  sehingga dapat dikatakan reabel dengan tingkat keandalan yang andal.

### 3.7.3. Koefisien Korelasi

Menurut (Syofian Siregar, 2015:337) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq 0 \leq 1)$  yang menyatakan kekuatan hubungan dari nilai koefisien korelasi berada diantara (-1) sampai (1), sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

1. Apabila  $r = (-1)$  korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
2. Apabila  $r = (1)$  korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y naik.

Selanjutnya untuk menentukan tingkat koefisien variabel yang dianalisis di atas maka digunakan interpretasi atau pedoman koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 14  
Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Syofian Siregar, 2015:337)

#### 3.7.4. Koefisien Korelasi Rank Sperman

Untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel X sebagai Kompensasi dan variabel Y sebagai Kinerja Karyawan. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Rank Sperman adalah :

$$rs = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)} \text{ dimana } di^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Dimana:

rs = Koefisien korelasi

n = Ukuran sampel

r = Rangkaian

di<sup>2</sup> = Selisih dari pasangan rank ke-1

(Sofyan Siregar, 2015:152)

#### 3.7.5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari indikator Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, maka akan dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi:

Rumus :

$$KD = rs^2 \times 100$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

rs<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi

(J.Supranto, 2008:146)

#### 3.7.6. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat tersebut diterima atau tidak kriteria pengujian adalah Ho jika harga mutlak t dari rumus di atas lebih besar dari pada harga t yang didapat dari tabel distribusi t dengan  $\alpha$  yang dipilih. Untuk mengetahui apakah pemberian



kompensasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Dilakukan dengan pengujian hipotesis melalui statistika

1. Menentukan Hipotesis Statistik

Rumus ststistikanya sebagai berikut:

Ho :  $r \leq 0$ , berarti tidak ada hubungan antara variabel X (kompensasi) dan Y (kinerja)

Ha :  $r > 0$ , berarti ada hubungan antara variabel X (kompensasi) dan Y (kinerja)

2. Menentukan Nilai  $t_{tabel}$

Untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$ , diperoleh dari tabel t dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$ .  $t_{hitung}$  dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sample

Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujianya adalah :

1. Terima Ho dan tolak Ha jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

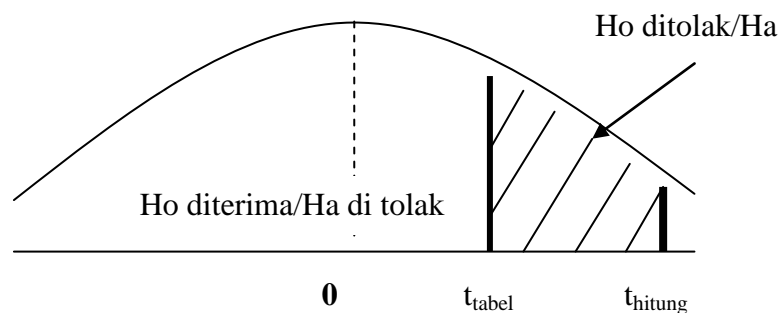
Artinya, pengaruh kompensasi tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan

2. Tolak Ho dan terima Ha jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, pengaruh kompensasi berhubungan nyata dengan kinerja karyawan

( Sugiyono,2015:243)

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebgai berikut :



Gambar 4  
Kurva Distribusi t satu arah

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Unipure Indonesia didirikan tahun 2005. Perusahaan berkedudukan di Jl. Kapuk Kencana No. 88 Penjaringan Jakarta Utara.

PT. Unipure Indonesia adalah suatu bentuk perusahaan perdagangan umum dan jasa di bidang manufaktur interior dan eksterior yang dipersiapkan secara profesional dengan berbagai persiapan yang matang, baik didukung oleh tenaga-tenaga ahli, mesin berteknologi modern dan berbagai disiplin ilmu agar mampu menghasilkan kualitas terbaik dan kepuasan konsumen untuk kami berikan.

Dengan bekal pengalaman serta didukung dengan sistem pelayanan dan pemasaran yang berpengalaman membuat PT Unipure Indonesia semakin *profesional* dalam melayani *customer* serta harus memahami perilaku konsumennya. Tidak adanya pemahaman terhadap motivasi, kebutuhan dan kesukaan konsumen merupakan sumber kegagalan terbesar pemasaran

##### **4.1.2 Visi Misi, Program dan Rencana Perusahaan**

#### **4.1.2.1 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi PT Unipure Indonesia adalah “Menciptakan tempat tinggal masa depan untuk umat manusia”.

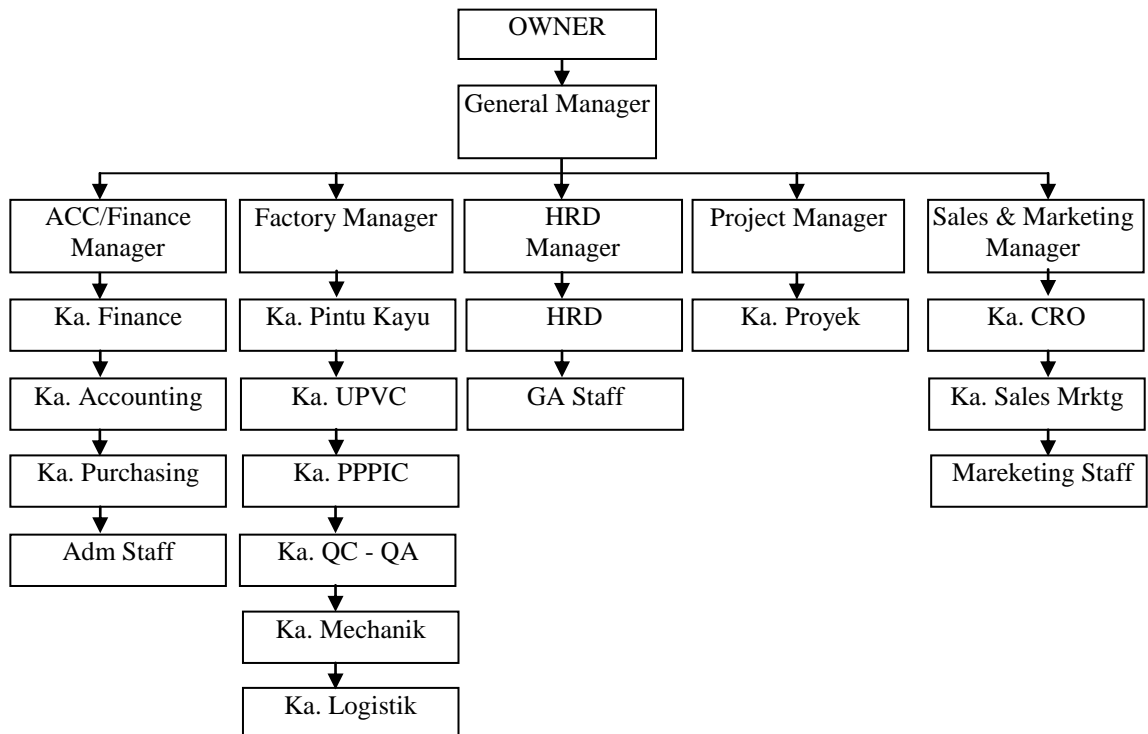
Sedangkan Misi PT Unipure Indonesia adalah :

1. Menghasilkan dan memberikan produk yang berkualitas, modern dan dinamis.
2. Membangun budaya dan tenaga kerja yang berkualitas dan professional.
3. Berperan serta didalam menciptakan lapangan pekerjaan dan menciptakan kesejahteraan bersama bagi perusahaan, karyawan dan mitra kerja.
4. Memberikan hasil kerja dan produk yang optimal serta menjalin hubungan yang baik dengan selalu ramah, tepat waktu, komitmen, dan konsisten demi memberikan kepuasan lebih kepada pelanggan PT. Unipure Indonesia.
5. Membangun kerjasama/kemitraan usaha secara professional dan proposional dengan institusi/instansi yang terkait, guna berperan serta pada perkembangan pembangunan di Indonesia.
6. Menjadikan PT. Unipure Indonesia sebagai perusahaan yang berstandar nasional yang ikut membantu dalam pesatnya perkembangan pembangunan di Indonesia.

#### 4.1.2.2 Program Dan Rencana Perusahaan

1. Memperkenalkan produk perusaan yang berkualitas, modern, dan dinamis.
2. Membangun kerjasama/kemitraan usaha secara professional dan proposional dengan institusi/instansi terkait, guna berperan serta pada perkembangan pembangunan.
3. Penekanan perusahaan pada kualitas produk dan pelayanan customer untuk memperkuat posisi dasar dan menentukan peluang-peluang
4. Prioritas perusahaan untuk mengembangkan dan membentuk cabang-cabang perusahaan baru dalam pengembangan usaha yang memiliki hubungan erat dengan bisnis usaha yang ada.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT. Unipure Indonesia

Gambar 5

Struktur Organisasi

#### 4.1.4 Tugas dan Wewenang

1. General Manajer  
Tugas-tugas General Manager yaitu:
  - a. Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijaksanaan perusahaan dan sasaran-sasaran perusahaan.
  - b. Mengambil keputusan-keputusan dan tindakan yang tepat demi kepentingan dan kelangsungan jalannya perusahaan sehingga segala aktivitas organisasi menuju tujuan perusahaan.

- c. Mengadakan hubungan kerja dengan pihak luar perusahaan, baik pihak swasta maupun pemerintah
  - d. Memimpin dan mengawasi kegiatan perusahaan setiap harinya Factory Manajer
  - e. Menkoordinir tugas–tugas yang didelegasikan kepada tiap–tiap bagian dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan para karyawan perusahaan agar terbentuk kerjasama yang harmonis.
2. Acc/Finance Manager
- Tugas-tugas Acc/Finance Manager
- a. Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan keuangan perusahaan.
  - b. Memeriksa dan menganalisa semua transaksi keuangan baik pemasukan maupun pengeluaran.
  - c. Mengkoordinir seluruh kegiatan pencatatan mengenai pembukuan dan kekayaan perusahaan, baik keluar maupun kedalam perusahaan
  - d. Menyusun dan memeriksa laporan realisasi anggaran bulanan, tri wulan, tahunan maupun insidental.
3. Factory Manager
- Tugas-tugas Factory Manager
- a. Mengawasi dan merencanakan produksi agar sesuai dengan spesifikasi dan standar mutu yang telah ditentukan.
  - b. Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan produksi untuk mendeteksi kekurangan dan penyimpangan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
4. HRD Manajer
- Tugas-tugas dan Tanggung Jawab HRD Departemen:
- a. Pengendalian kebijakan Karyawan dan pengembangan sistem perencanaan personalia.
  - b. Pelaksanaan kebutuhan keKaryawanan dan administrasi.
  - c. Pembinaan dan pengembangan Karyawan.
5. Project Manajer
- a. Membuat rencana kerja dan anggaran konstruksi
  - b. Mengendalikan seluruh kegiatan konstruksi
  - c. Melakukan koordinasi dengan semua pihak terkait
  - d. Membangun komunikasi internal dan eksternal
  - e. Menetapkan kebutuhan sumber daya
  - f. Menentukan alternatif mencapai target
  - g. Menyetujui rencana dan metode kerja
  - h. Menunjuk pemasok dan subkontraktor
  - i. Tercapainya sasaran biaya, mutu,waktu, k3 dan lingkungan
  - j. Efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya
  - k. Terkoordinasinya semua pihak terkait

6. Sales & Marketing Manajer
  - a. Merencanakan strategi pemasaran yang baik yaitu mencakup jenis produk, harga, pendistribusian, dan promosi produk yang telah dipasarkan serta produk yang akan dipasarkan
  - b. Mengadakan penelitian pasar untuk mengetahui tingkat kebutuhan konsumen, marketing share, dan tingkat persaingan sehingga dapat ditentukan kebijaksanaan atau rencana jumlah penjualan.
  - c. Meneliti kondisi produk yang berada di pasar.

#### 4.1.5 Produk Perusahaan

Kami memproduksi Pintu dan Jendela. Ada pun produk yang kami kelola terbagi menjadi 2 divisi yaitu:

1. Divisi Upvc

Membuat berbagai macam jenis kusen jendela dan pintu yang terbuat dari bahan (*Unplasticise Poly Vinly Chloride*) UPVC Conch kualitas tinggi tahan sinar matahari, cuaca dan zat-zat kimia dengan standard internasional ISO 9002 Quality System dan ISO 14001 *Environment Management System* serta didukung dengan mesin yang berteknologi modern untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun keunggulan lainnya yaitu, Kedap Suara (*Sound Insulation*), Tahan Bocor (*Water Proof*), Anti Rayap (*Thermite Resistance*), Warna Tidak Pudar (*Anti Aging*), Anti Karat (*Resist Corrosion*), Tahan Benturan (*Resist Impact*), Mudah Perawatan (*Easy Maintenance*).

Rangka pada profil CONCH diperkuat dengan Tulang Baja didalamnya untuk menjamin kekuatan dan keamanan pintu maupun jendela. Untuk mendapatkan fungsi kedap suara yang optimum CONCH Upvc Doors and Windows dapat juga menggunakan Kaca Double Insulated Glass.

CONCH Upvc Doors and Windows dapat diaplikasikan baik untuk Apartemen, Perkantoran, Sekolah, Rumah Ibadah maupun Rumah tinggal.

Jenis-jenis pintu dan jendela yang di produksi antara lain PINTU SWING SINGLE/DOUBLE, PINTU SLIDING (Geser), JENDELA SWING, JENDELA SLIDING DENGAN KASA NYAMUK, JENDELA KACA MATI, JALUSI dan dapat juga diaplikasikan untuk PARTISI RUANG KANTOR.

Tersedia dalam dua jenis warna pilihan yaitu PUTIH dan COKLAT (COFFE BROWN).

2. Divisi Kayu

Membuat kusen dan daun pintu yang terbuat dari bahan kayu LVL, Triplek, HPL dan MDF yang dilapisi dengan PVC sheet dengan menggunakan mesin modern Vacum Laminated Machine.

#### 4.1.6 Kegiatan Usaha Perusahaan

PT Unipure Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan berbagai macam jenis kusen jendela dan pintu yang terbuat dari bahan (*Unplasticise Poly Vinly Chloride*) UPVC Conch dan bahan kayu LVL, Triplek, HPL dan MDF yang dilapisi dengan PVC sheet dengan menggunakan mesin modern Vacum Laminated Machine. Berkualitas tinggi tahan sinar matahari, cuaca dan zat-zat kimia dengan standard internasional ISO 9002 Quality System dan ISO 14001 Environment Management System serta didukung dengan mesin yang berteknologi modern untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun keunggulan lainnya yaitu, Kedap Suara (*Sound Insulation*), Tahan Bocor (*Water Proof*), Anti Rayap (*Thermite Resistance*), Warna Tidak Pudar (Anti Aging), Anti Karat (*Resist Corrosion*), Tahan Benturan (*Resist Impact*), Mudah Perawatan (*Easy Maintenance*).

#### 4.1.7 Profil Responden

Pada penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis memberikan kuesioner mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan dengan rancangan kuesioner seperti tertera pada lampiran 1 dan 2. Kuesioner diberikan kepada 37 responden bagian produksi PT Unipure Indonesia.

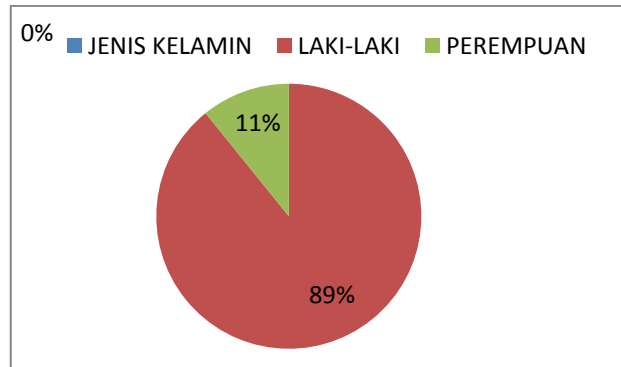
Dalam penyusunan skripsi ini melakukan penelitian terhadap 37 orang responden dengan memberikan beberapa pernyataan dalam bentuk kuesioner mengenai hubungan kompensasi dengan karyawan. Analisis data yang dilakukan dengan melakukan perhitungan berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan metode perhitungan statistik yang perhitungannya dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS (*statistic package for social sciences*), dengan profil responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan masa lamanya bekerja.

##### 1. Profi Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 14  
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	33	89.2	89.2	89.2
Valid Perempuan	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber Data : Data Kuesioner Diolah 2017.



Gambar 6  
Chart title Jenis Kelamin

Dari 37 responden Bagian Produksi PT Unipure Indonesia adalah sebanyak 33 responden atau 89 % dari jumlah responden yang ada bejenis kelamin laki-laki dan sebanyak 4 responden atau 11% dari total responden berjenis kelamin perempuan.

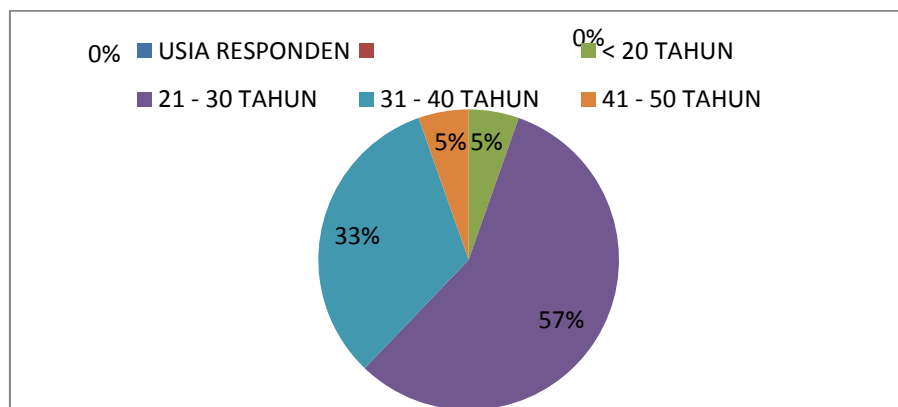
Jadi dapat disimpulkan responden dari penelitian ini adalah kaum laki-laki 33 responden atau sebanyak 89%, dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 responden atau 11%.

2. Profi Responden berdasarkan Usia

Tabel 15  
Data Karyawan Berdasarkan Usia  
**USIA RESPONDEN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 20 Tahun	2	5.4	5.4	5.4
21 - 30 Tahun	21	56.8	56.8	62.2
Valid 31 - 40 Tahun	12	32.4	32.4	94.6
41 - 50 Tahun	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber Data : Data Kuesioner Diolah 2017.



Gambar 7



Chart title Umur

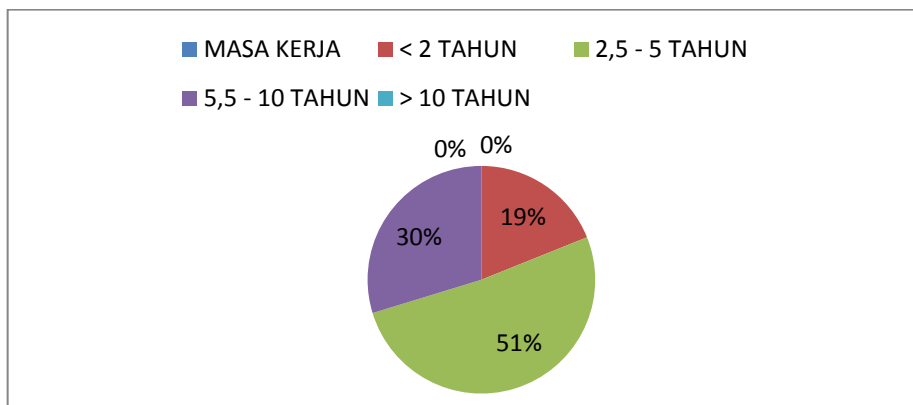
Dari data kuesioner yang ada, diketahui jumlah dari presentase mengenai usia responden yaitu sebanyak 2 responden atau 5% dari total responden yang berusia <20 tahun, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 21 responden atau 57% dari total responden yang ada, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 responden atau 33% dari total responden yang ada, sedangkan responden yang berusia 41 - 50 tahun sebanyak 2 responden atau 5% dari total responden yang ada.

3. Profi Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 16  
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja  
**MASA KERJA**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	7	18.9	18.9	18.9
2,5 - 5 Tahun	19	51.4	51.4	70.3
5,5 - 10 Tahun	11	29.7	29.7	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber Data : Data Kuesioner Diolah 2017.



Gambar 8  
Chart title Masa Kerja

Dari data kuesioner pada tabel diatas, jumlah responden yang masa kerjanya < 2 tahun 7 orang atau 18,9%, 2,5 – 5 Tahun 19 orang atau 51,4%, 5,5-10 tahun 11 orang atau 29,7%,.

4.2 Analisi Data

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data diolah berdasarkan data yang telah terkumpulkan melalui alat pengumpul data. Sesuai jumlah responden yang ditetapkan sebelumnya, jumlah angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 37 angket dan dikembalikan secara keseluruhan.

Setelah data angket (kuesioner) dipilah-pilah, ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis. Kemudian dengan menggunakan alat bantu computer program *SPSS for Windows*, data dianalisis dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Kompensasi (X) dan Kinerja (Y) pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia.

#### 4.2.1. Kondisi Kompensasi Bagian Produksi PT Unipure Indonesia

##### 1. Gaji

Tabel 17

Pendapat responden mengenai “Pemberian gaji/upah sesuai jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	9	45	24,3%
Setuju	4	16	64	43,2%
Cukup Setuju	3	12	36	32,4%
Tidak Setuju	2	0	6	8,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	148	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{148}{5 \times 37} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang Pendapat responden mengenai pemberian gaji/upah sesuai jabatan menunjukkan bahwa sebanyak 80% responden berpendapat setuju bahwa pemberian gaji/upah yang diterapkan di PT Unipure Indonesia sesuai dengan jabatan.

Tabel 18

Pendapat responden mengenai “Gajin yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	10	50	27,0%
Setuju	4	11	44	29,7%
Cukup Setuju	3	4	12	10,8%
Tidak Setuju	2	12	24	32,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	130	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{130}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 70,2\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang Pendapat responden mengenai gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab menunjukkan bahwa sebanyak 70,2% responden berpendapat setuju bahwa Gaji yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 19

Pendapat responden mengenai “Gaji yang anda terima cukup untuk sehari-hari”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	7	35	18,9%
Setuju	4	19	76	51,4%
Cukup Setuju	3	7	21	18,9%
Tidak Setuju	2	4	8	10,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	140	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{140}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 75,6\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai gaji yang anda terima cukup untuk sehari-hari menunjukkan bahwa sebanyak 75,6% responden berpendapat setuju bahwa gaji yang anda terima cukup untuk sehari-hari.

Tabel 20

Pendapat responden mengenai “Gaji yang terima tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	5	25	24,3%
Setuju	4	10	40	24,3%
Cukup Setuju	3	9	27	35,1%
Tidak Setuju	2	12	24	5,4%

Sangat Tidak Setuju	1	1	1	10,8%
Jumlah		37	117	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{117}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 63,2\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai gaji yang terima tepat waktu menunjukkan bahwa sebanyak 63,2% responden berpendapat cukup setuju bahwa gaji yang terima tepat waktu.

## 2. Insentif

Tabel 21

Pendapat responden mengenai “Pemberian upah secara adil”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	5	9	45	24,3%
Setuju	4	18	72	48,6%
Cukup Setuju	3	7	21	18,9%
Tidak Setuju	2	3	6	8,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	144	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{144}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 77,8\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang Pendapat responden mengenai pemberian upah secara adil menunjukkan bahwa sebanyak 77,8% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia pemberian upah secara adil.

Tabel 22  
Pendapat responden mengenai “Insentif yang diterima sesuai harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	11	55	29,7%
Setuju	4	23	92	62,2%
Cukup Setuju	3	1	3	2,7%
Tidak Setuju	2	2	4	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	154	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{154}{5 \times 37} \times 100\% \\
 &= 83,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang Pendapat responden mengenai insentif yang diterima sesuai harapan menunjukkan bahwa sebanyak 83,2% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia insentif yang diterima sesuai harapan.

### 3. Tunjangan

Tabel 23  
Pendapat responden mengenai “tunjangan hari raya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	12	60	16,2%
Setuju	4	17	68	45,9%
Cukup Setuju	3	2	6	5,4%
Tidak Setuju	2	6	12	16,2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	146	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{146}{5 \times 37} \times 100\% \\
 &= 78,9\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai tunjangan hari raya menunjukkan bahwa sebanyak 78,9% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia mendapatkan tunjangan hari raya.

Tabel 24  
Pendapat responden mengenai “tunjangan transport”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	5	25	13,5%
Setuju	4	23	92	62,2%
Cukup Setuju	3	5	15	13,5%
Tidak Setuju	2	2	4	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,4%
Jumlah		37	138	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{138}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 74,6\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai tunjangan transport menunjukkan bahwa sebanyak 74,6% responden berpendapat setuju bahwa adanya tunjangan transport di PT Unipure Indonesia.

Tabel 25  
Pendapat responden mengenai “tunjangan jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	10	50	27,0%
Setuju	4	22	88	59,5%
Cukup Setuju	3	2	6	5,4%
Tidak Setuju	2	2	4	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,7%
Jumlah		37	149	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{149}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 80,5\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai tunjangan jabatan menunjukkan bahwa sebanyak 80,5% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia memberikan tunjangan jabatan.

#### 4. Fasilitas

Tabel 26  
Pendapat responden mengenai “Adanya fasilitas ibadah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	20	60	54,1%
Setuju	4	15	92	40,5%
Cukup Setuju	3	2	6	5,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	158	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{158}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 85,4\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai adanya fasilitas ibadah menunjukkan bahwa sebanyak 85,4% responden berpendapat sangat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia adanya fasilitas ibadah.

Tabel 27  
Pendapat responden mengenai “jaminan kesehatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	14	70	37,8%
Setuju	4	17	68	45,9%
Cukup Setuju	3	1	2	2,7%
Tidak Setuju	2	5	10	13,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	150	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 81\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai jaminan kesehatan menunjukkan bahwa sebanyak 81,0% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia mendapatkan jaminan kesehatan

Tabel 28  
Pendapat responden mengenai “Adanya tempat parkir”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	18	90	48,6%
Setuju	4	15	60	40,5%
Cukup Setuju	3	4	12	10,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	162	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 87,6\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai adanya tempat parkir menunjukkan bahwa sebanyak 87,6% responden berpendapat sangat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia menyediakan tempat parkir khusus.

#### 5. Bonus

Tabel 29  
Pendapat responden mengenai “Adanya bonus”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	6	30	16,2%
Setuju	4	21	84	58,8%
Cukup Setuju	3	10	30	27,0%



Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	144	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{144}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 77,8\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai adanya bonus menunjukkan bahwa sebanyak 77,8% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia mendapatkan bonus.

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden tersebut, maka diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai “adanya tempat parkir” daerah setuju dengan nilai 87,6% dengan rincian 18 responden sangat setuju, 15 responden setuju dan 4 responden cukup setuju, dengan total responden 37 orang. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa kompensasi rata-rata karena karyawan merasa tenang karena ada tempat parkir khusus untuk karyawan. Sedangkan tanggapan total responden terendah berada pada Pendapat responden mengenai “Upah yang terima tepat waktu” daerah setuju dengan nilai 63,0% dengan rincian 5 responden sangat setuju, 10 responden setuju, 9 responden cukup setuju, 12 responden tidak setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju dengan total responden sebanyak 37 orang.

Dari hasil perhitungan rata-rata variabel kompensasi dapat dihitung distribusi kompensasi dengan menghitung Skor Teoritik (X) digunakan rumus:

$$= \frac{1}{2} (\text{nilai ideal terendah} + \text{nilai ideal tertinggi})$$

$$= \frac{1}{2} (\text{skor terendah X item pertanyaan}) + (\text{skor tertinggi X item pertanyaan})$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 \cdot 13 + 5 \cdot (13)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,05 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kompensasi pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia relatif baik.

Tabel 30  
Distribusi Frekuensi Kompensasi  
**Statistics**

Kompensasi (X)		
N	Valid	37
	Missing	0
Mean		51.05
Median		49.00
Std. Deviation		6.766
Variance		45.775
Range		26
Minimum		39
Maximum		65
Sum		1889

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 51,05, dengan range 26 dan total skor sebesar 1889.

#### 4.2.2. Kondisi Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Unipure Indonesia

##### 1. Kualitas

Tabel 31  
Pendapat responden mengenai “keterampilan dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	12	60	32,4%
Setuju	4	18	72	48,6%
Cukup Setuju	3	1	3	2,7%
Tidak Setuju	2	6	12	16,2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	147	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{147}{5 \times 37} \times 100\% \\
 &= 79,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai keterampilan dalam melakukan pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 79,4% responden berpendapat setuju bahwa karyawan dituntut memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 32  
Pendapat responden mengenai “kemampuan menguasai pekerjaan yang dibebankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	7	35	18,9%
Setuju	4	19	76	51,4%
Cukup Setuju	3	7	21	18,9%
Tidak Setuju	2	2	4	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,4%
Jumlah		37	138	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{138}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 74,6\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai kemampuan menguasai pekerjaan yang dibebankan menunjukkan bahwa sebanyak 74,6% responden berpendapat setuju bahwa karyawan harus mempunyai kemampuan menguasai pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 33  
Pendapat responden mengenai “melakukan pekerjaan sesuai standar kerja perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	7	35	18,9%
Setuju	4	27	108	73,0%
Cukup Setuju	3	2	10	5,4%
Tidak Setuju	2	1	2	2,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	155	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{155}{5 \times 37} \times 100\%$$

= 83,7%

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai melakukan pekerjaan sesuai standar kerja perusahaan menunjukkan bahwa sebanyak 83,7% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja perusahaan.

## 2. Kuantitas

Tabel 34

Pendapat responden mengenai “mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	8	40	21,6%
Setuju	4	17	68	45,9%
Cukup Setuju	3	8	24	21,6%
Tidak Setuju	2	4	8	10,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	140	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{140}{5 \times 37} \times 100\%$$

= 75,7%

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan menunjukkan bahwa sebanyak 75,70% responden berpendapat setuju bahwa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Tabel 35

Pendapat responden mengenai “mengerjakan pekerjaan dengan cepat”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	5	11	55	29,7%
Setuju	4	23	92	62,2%
Cukup Setuju	3	1	3	2,7%
Tidak Setuju	2	2	4	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	154	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{154}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 83,2\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan cepat menunjukkan bahwa sebanyak 83,2% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia mengerjakan pekerjaan dengan cepat.

Tabel 36

Pendapat responden mengenai “aktivitas pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	19	95	51,4%
Setuju	4	14	56	37,8%
Cukup Setuju	3	4	12	10,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	163	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{163}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 85,1\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai aktivitas pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 85,1% responden berpendapat sangat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia aktivitas pekerjaan tinggi.

Tabel 37

Pendapat responden mengenai “menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	19	95	51,4%
Setuju	4	13	52	35,1%
Cukup Setuju	3	5	15	13,5%

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	162	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 87,6\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu menunjukkan bahwa sebanyak 87,6% responden berpendapat sangat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 38

Pendapat responden mengenai “melaksanakan tugas diawal waktu (tidak menunda pekerjaan)”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	5	7	35	18,9%
Setuju	4	20	80	54,1%
Cukup Setuju	3	7	21	18,9%
Tidak Setuju	2	3	6	8,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	142	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{142}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 76,8\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai melaksanakan tugas diawal waktu (tidak menunda pekerjaan) menunjukkan bahwa sebanyak 76,8% responden berpendapat setuju

bahwa di PT Unipure Indonesia melaksanakan tugas diawal waktu (tidak menunda pekerjaan).

Tabel 39  
Pendapat responden mengenai “hemat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	24	120	64,9%
Setuju	4	11	44	29,7%
Cukup Setuju	3	2	6	5,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	170	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{170}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 91,9\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai hemat waktu menunjukkan bahwa sebanyak 91,9% responden berpendapat sangat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia calan bekerja harus hemat waktu.

### 3. Efektivitas

Tabel 40  
Pendapat responden mengenai “bekerja selalu sesuai dengan SOP yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	11	55	29,7%
Setuju	4	22	88	59,5%
Cukup Setuju	3	2	6	5,4%
Tidak Setuju	2	2	4	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	153	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{153}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 82,7\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai bekerja selalu sesuai dengan SOP yang ditentukan menunjukkan bahwa sebanyak 82% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia bekerja selalu sesuai dengan SOP yang ditentukan.

Tabel 41  
Pendapat responden mengenai “mengerjakan pekerjaan sesuai SOP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	20	100	54,1%
Setuju	4	13	52	35,1%
Cukup Setuju	3	4	12	10,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	164	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 88,6\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai mengerjakan pekerjaan sesuai SOP menunjukkan bahwa sebanyak 88,6% responden berpendapat sangat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia mengerjakan pekerjaan sesuai SOP.

Tabel 42  
Pendapat responden mengenai “bekerja sama dengan sumber daya perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	22	110	59,5%
Setuju	4	10	40	27,0%
Cukup Setuju	3	5	15	13,5%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	165	100%

Sumber: data diolah 2017



Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 89,2\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai bekerja sama dengan sumber daya perusahaan menunjukkan bahwa sebanyak 89,2% responden berpendapat sangat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia bekerja sama dengan sumber daya perusahaan.

4. Kemandirian

Tabel 43

Pendapat responden mengenai “selalu memiliki komitmen kerja dengan perusahaan”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	5	10	50	27,0%
Setuju	4	18	72	48,6%
Cukup Setuju	3	5	15	13,5%
Tidak Setuju	2	2	4	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,4%
Jumlah		37	143	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{143}{5 \times 37} \times 100\%$$

$$= 72,3\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai selalu memiliki komitmen kerja dengan perusahaan menunjukkan bahwa sebanyak 72,3% responden berpendapat setuju bahwa selalu memiliki komitmen kerja dengan perusahaan di PT Unipure Indonesia.

Tabel 44

Pendapat responden mengenai “percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	5	8	40	21,6%

Setuju	4	18	72	48,6%
Cukup Setuju	3	7	21	18,9%
Tidak Setuju	2	2	4	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,4%
Jumlah		37	139	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{139}{5 \times 37} \times 100\% \\
 &= 75,1\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 75,1% responden berpendapat setuju bahwa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan.

## 5. Kerjasama

Tabel 45

Pendapat responden mengenai “bekerjasama dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
Sangat Setuju	5	8	40	21,6%
Setuju	4	25	100	67,6%
Cukup Setuju	3	1	3	2,7%
Tidak Setuju	2	2	4	5,4%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,7%
Jumlah		37	148	100%

Sumber: data diolah 2017

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{148}{5 \times 37} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai bekerjasama dengan rekan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 80% responden berpendapat setuju bahwa di PT Unipure Indonesia bekerjasama dengan rekan kerja.

Tabel 46  
Pendapat responden mengenai “terdapat hubungan harmonis dan kerjasama yang baik antara sesama karyawan di perusahaan ini”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	5	16	80	43,2%
Setuju	4	19	76	51,4%
Cukup Setuju	3	2	6	5,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	162	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{162}{5 \times 37} \times 100\% \\
 &= 87,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai terdapat hubungan harmonis dan kerjasama yang baik antara sesama karyawan di perusahaan ini menunjukkan bahwa sebanyak 87,6% responden berpendapat setuju bahwa terdapat hubungan harmonis dan kerjasama yang baik antara sesama karyawan di perusahaan.

Tabel 47  
Pendapat responden mengenai “terdapat hubungan baik dengan atasan”

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase(%)</b>
Sangat Setuju	5	7	35	18,9%
Setuju	4	19	76	51,4%
Cukup Setuju	3	7	21	18,9%
Tidak Setuju	2	4	8	10,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		37	140	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{140}{5 \times 37} \times 100\% \\
 &= 75,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas tanggapan total responden tentang pendapat responden mengenai terdapat hubungan baik dengan atasan menunjukkan bahwa sebanyak 75% responden berpendapat setuju bahwa terdapat hubungan baik dengan atasan.

Dari hasil perhitungan skor jawaban Karyawan, maka diketahui bahwa tanggapan total tertinggi berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 91,9% yaitu Pendapat responden mengenai “hemat waktu” pada PT Unipure Indonesia dengan rincian 24 responden sangat setuju, 11 orang setuju, dan 2 orang cukup setuju dengan total responden sebanyak 37 orang. Sedangkan tanggapan total terendah dengan nilai 72,3% Pendapat responden mengenai “memiliki komitmen kerja dalam melakukan pekerjaan” pada PT Unipure Indonesia dengan rincian 10 responden sangat setuju, 18 responden setuju, 5 responden cukup setuju, 2 responden tidak setuju, dan 2 responden sangat tidak setuju dengan total responden yang dinilai sebanyak 37 orang.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS 22.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif. Berdasarkan analisis tersebut, instrumen penelitian berguna untuk memperoleh data numerikal. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang telah diperoleh. Selanjutnya dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for windows* diperoleh harga mean, modus, nilai maksimum, nilai minimum, standard deviasi dan variansi untuk setiap variabel penelitian yaitu variabel kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan rata-rata variabel kinerja dapat dihitung distribusi kompensasi dengan menghitung Skor Teoritik (X) digunakan rumus: =  $\frac{1}{2}$  (nilai ideal terendah + nilai ideal tertinggi)

$$= \frac{1}{2} (\text{skor terendah X item pertanyaan}) + (\text{skor tertinggi X item pertanyaan})$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 \cdot 17 + 5 \cdot (17)}{2} = 51$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,73 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia relatif baik.

Tabel 48  
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan  
**Statistics**

Kinerja (Y)		
N	Valid	37
	Missing	0
Mean		54.73
Median		54.00
Std. Deviation		5.820
Variance		33.869
Range		24
Minimum		41
Maximum		65
Sum		2025

*Sumber: data diolah 2017*

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 54,84, dengan range 38 dan total skor sebesar 2029.

#### 4.2.3 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Unipure Indonesia

##### 1. Analisis Koefisien korelasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Untuk mengetahui kekuatan hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan penulis melakukan uji analisis koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 22 dengan responden sebanyak 37 orang sebagai berikut:

Hasil Analisis Koefisien Korelasi adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen Kompensasi (X) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 49  
Koefisien korelasi  
**Correlations**

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,792**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	37	37
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan Tabel 49 nilai R sebesar 0,792 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis variabel kompensasi (X) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan pihak perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien korelasi Rank Spearman

Pengukuran dengan menggunakan koefisien korelasi Spearman digunakan untuk menilai adanya seberapa baik fungsi monotonik (suatu fungsi yang sesuai perintah) arbitrer digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel dengan tanpa membuat asumsi distribusi frekuensi dari variabel-variabel yang diteliti.

**Tabel 50**  
**Koefisien korelasi Rank Spearman**  
**Correlations**

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kompensasi	1,000	,784**
			,000
		37	37
	Kinerja Karyawan	,784**	1,000
		,000	.
		37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 22

Jika diperhatikan hasil tabel korelasi diatas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 20.00, maka nilai korelasi (r hitung) untuk variabel X(Kompensasi) adalah sebesar 0,784, sedangkan nilai r tabel untuk  $N = 37$  adalah sebesar 0,325 jadi  $0,784 > 0,325$ , dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) memang mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan. Nilai probabilita (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 dibawah 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X dengan variabel Y, karena nilai probabilitanya lebih kecil dari pada 0,05. Dari hasil tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Peneliti menggunakan uji determinasi dimaksudkan untuk dapat mengetahui seberapa besar presentase hubungan variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, maka digunakan perhitungan koefisien determinasi dari nilai r dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = koefisien korelasi

Jadi,

$$KD = 0,792^2 \times 100\%$$

$$KD = 62,7 \%$$

Dengan demikian hasil dari penelitian menggunakan koefisien determinasi, maka koefisien determinasi sebesar 62,7% hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 62,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesa dimaksudkan untuk mendapatkan kesimpulan dari penelitian dengan menggunakan teknik korelasional. Untuk mengetahui apakah fungsi hipotesis signifikan atau tidak, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho :  $p = 0$ , artinya Kompensasi tidak ada hubungan dengan Kinerja Karyawan.

Ha :  $p \neq 0$ , artinya Kompensasi ada hubungan dengan Kinerja Karyawan.

Uji statistik yang digunakan adalah uji t. Nilai  $t_{hitung}$  dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,792\sqrt{37-2}}{\sqrt{1-0,792^2}} = \frac{0,792\sqrt{35}}{\sqrt{1-0,627}} \\ &= \frac{0,792(9,92)}{\sqrt{0,373}} = \frac{4,689}{0,611} \\ &= 7,674 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat kita ketahui  $t_{hitung} = 7,674$ . Selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  kesalahan 5% uji satu pihak, maka dengan menggunakan tabel nilai  $t_{tabel}$  yang dapat kita peroleh sebagai berikut :

$$n = 37$$

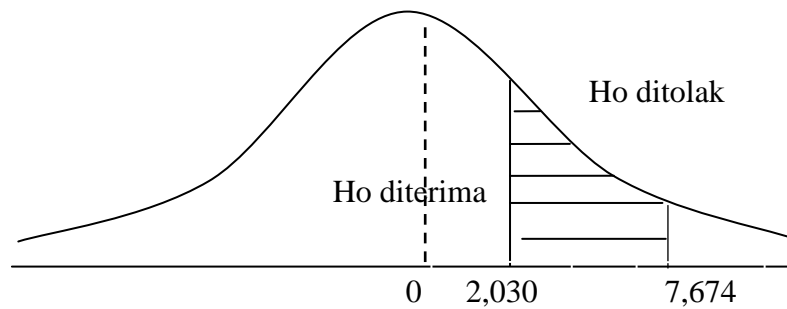
$$dk = n - 2 = 37 - 2 = 35$$

$$\alpha = 0,05$$

Maka dari hasil perhitungan diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 7,674 dan taraf signifikan 5% = 0,05 dengan  $dk = n - 2 = 37 - 2 = 35$  dapat diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 2,030. Berdasarkan hasil diatas, maka  $t_{hitung} 7,674 >$  dari  $t_{tabel} 2,030$ .

Maka variabel kompensasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia.

Jadi  $H_a > H_0$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak



Gambar 9  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

Keterangan:

Berdasarkan gambar, maka dinyatakan bahwa  $t$  hitung jatuh pada daerah penolakan  $H_0$ , maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan ditolak, dan hipotesis alternative diterima. Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan sebesar 7,674 adalah signifikan.



### 4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia.

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden, maka diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 87,6% dengan rincian 18 responden sangat setuju, 15 responden setuju dan 4 responden cukup setuju, dengan total responden 37 orang. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa kompensasi rata-rata karena karyawan merasa tenang karena ada tempat parkir khusus untuk karyawan.

Sedangkan tanggapan total responden terendah berada pada Pendapat responden mengenai “Upah yang anda terima tepat waktu” daerah setuju dengan nilai 63,0% dengan rincian 5 responden sangat setuju, 10 responden setuju, 9 responden cukup setuju, 12 responden tidak setuju, dan 1 responden sangat tidak setuju dengan total responden sebanyak 37 orang. Dari hasil perhitungan dapat diketahui yang menyebabkan kompensasi rendah pada PT Unipure Indonesia karena upah yang terima tidak tepat waktu.

Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kompensasi pada PT Unipure Indonesia relatif baik.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Karyawan pada PT Unipure Indonesia

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden, maka diketahui bahwa tanggapan total tertinggi berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 91,9% yaitu Pendapat responden mengenai “hemat waktu” pada PT Unipure Indonesia dengan rincian 24 responden sangat setuju, 11 orang setuju, dan 2 orang cukup setuju dengan total responden sebanyak 37 orang. Sedangkan tanggapan total terendah dengan nilai 72,3% Pendapat responden mengenai “memiliki komitmen kerja dalam melakukan pekerjaan” pada PT Unipure Indonesia dengan rincian 10 responden sangat setuju, 18 responden setuju, 5 responden cukup setuju, 2 responden tidak setuju, dan 2 responden sangat tidak setuju dengan total responden yang dinilai sebanyak 37 orang.

Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja Karyawan pada PT Unipure Indonesia relatif baik.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompensasi dengan kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia

Berdasarkan perhitungan pada bagian 4.3 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,802 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis variabel kompensasi (X) bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan pihak perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia, bahwa kompensasi Bagian Produksi PT Unipure Indonesia relatif baik begitu juga kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia relatif baik.

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dengan kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia mempunyai hubungan sangat kuat, selain itu adanya hubungan yang linier positif yang artinya semakin besar variabel kompensasi maka semakin besar pula variabel kinerja Karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Unipure Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 51,05, dengan range 26 dan total skor sebesar 1889. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51,05 dan skor rata-rata teoritis sebesar 39, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kompensasi pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia relatif baik.
2. Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 54,84, dengan range 38 dan total skor sebesar 2029. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,84 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia relatif baik.
3. Dari hasil analisis data penelitian yang dilakukan penulis, diperoleh hasil sebagai berikut nilai R square yang dihasilkan yakni sebesar 62,7% yang mengindikasikan hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan, sedangkan nilai R sebesar 0,792 nampak bahwa secara kualitas, kontribusi hubungan variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan kuat, uji hipotesis nilai t hitung sebesar 7,674. sedangkan nilai t table sebesar 2,030. Maka variabel kompensasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Unipure Indonesia.

#### 5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat disajikan beberapa saran-saran sebagai bahan rekomendasi kepada pihak perusahaan PT Unipure Indonesia yaitu sebagai berikut :

1. Pihak management untuk memperhatikan faktor kompensasi yang telah diterapkan karena kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawannya dapat dilakukan dengan berbagai macam jenis, seperti ; Kompensasi finansial dan non-finansial atau bersifat insentif/reward dapat lebih ditingkatkan atau dikelola dengan baik, adil dan

layak sesuai dengan produktivitas, posisi jabatan, masa kerja dan pendidikan yang karyawan miliki, tunjangan kesehatan, pendidikan anak, keamanan hal ini akan membuat karyawan berpacu atau berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja yang maksimal.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. UNIPURE INDONESIA, penulis menyarankan agar perusahaan terus meningkatkan pelatihan terhadap karyawannya secara terus menerus, dengan pelatihan yang berbasis teknologi karena kemampuan, aksesibilitas dalam menyampikan informasi bisa lebih efisien dan efektif, bisa dengan mendatangkan tenaga pelatih yang sangat terampil atau professional sehingga membuat karyawan bersemangat akan berpartisipasi.
3. Bagi para peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini atau melakukan penelitian dengan topik ini, diharapkan dapat menambahkan atau mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan wawasan, cakrawala atau pandangan yang lebih luas, factor-faktor lain seperti; budaya organisasi, rekrutmen dan seleksi, rotasi kerja, kompetensi karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir, kedisiplinan, stress kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: ROSDA.
- H. Sadili Samsudin, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Husein Umar, (2007) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktek*. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Istijanto, (2005) *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung : Bumi Aksara.
- Gery Dessler. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta PT. Prenhallindo
- Edy Sutrisno. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit PRENADAMEDIA GROUP
- T. Hani Handoko, (2014) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Satu : BPFE-YOGYAKARTA
- Sugiyono, (2015) *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh Enam. Penerbit: ALFABETA,cv.
- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Pasolong Harbani, (2012) *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta : Alfabet
- Siregar Sofian, (2015) *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Irham Fahmi, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aflikasi*. Bandung : Alfabeta
- Wilson Bangun, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga

- Wirawan, (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora Henry, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Ike Kusdyah Rachmawati, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Susilo Martoyo, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, BPFE : Yogyakarta
- Suparno Eko Widodo, (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Pustaka Pelajar
- Soekidjo Notoadmojo, (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali Imam, (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- J Supranto,(2008) *Statistika Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta : Penerbit. Erlangga

## Lampiran 1

No. Responden :

KUISIONER  
(DAFTAR PERNYATAAN)

### Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Di tempat

Dengan hormat,

Saya Kendar Hermawan Mahasiswa Universitas Pakuan Bogor, saya sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Pakuan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unipure Indonesia”.

Besar harapan saya kiranya Bapak/ Ibu/ Saudara bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Terima kasih dan atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara.

Hormat saya,

(Kendar Hermawan)

## PROFIL RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
2. Usia :  <20 tahun  20-30 tahun  
 31-40 tahun  41-50 tahun  
 >51 tahun
3. Pendidikan :  SLTP  SLTA  
 D3  S1
4. Masa Kerja :  < 2 tahun  2 – 3,5 tahun  
 3,5-5 tahun  >5 tahun

Berilah tanda (  $\surd$  ) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju  
 2. TS : Tidak Setuju  
 3. R : Ragu-ragu  
 4. S : Setuju  
 5. SS : Sangat Setuju

### A. Kompensasi ( X )

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Gaji					
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan Pemberian gaji/upah sesuai jabatan.					
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.					
3	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji tepat waktu.					
	Insentif					
5	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara adil.					
6	Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan					



	<b>Tunjangan</b>					
7	Saya puas dengan menerima tunjangan hari raya setiap tahun karena dapat memenuhi hari raya keluarga saya.					
8	Tunjangan transport yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya.					
9	Tunjangan jabatan diberikan belum sesuai dengan jabatan yang di bebaskan kepada karyawan.					
	<b>Fasilitas</b>					
10	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas ibadah yang layak untuk karyawan.					
11	Perusahaan mengadakan jaminan kesehatan karyawan sehingga membuat saya lebih bergairah dalam bekerja.					
12	Perusahaan tempat saya menyediakan parker khusus untuk karyawan sehingga saya merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaan.					
	<b>Bonus</b>					
13	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					

#### B. Kinerja Pegawai ( Y )

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>Kualitas</b>					
1	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan					
2	Kemampuan saya dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintah pimpinan sangat memuaskan					
3	Saya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan.					
	<b>Kuantitas</b>					
4	Karyawan selalu dapat mencapai target pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.					
5	Karyawan memiliki kecepatan kerja yang baik dalam setiap menyelesaikan pekerjaan yang diperintah pimpinan.					
6	Aktivitas sehari-hari karyawan di perusahaan sangat baik.					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
7	Saya dalam menyelesaikan tugas selalu tepat waktu dari yang ditetapkan					
8	Saya dalam melaksanakan pekerjaan tidak ingin menunda-nunda pekerjaan.					
9	Disela-sela waktu luang saya pergunakan untuk mengulang lagi pekerjaan yang kurang sempurna.					
	<b>Efektvfitas</b>					
10	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan SOP yang telah ditentnukan perusahaan.					
11	Saya selalu menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan SOP yang ada.					

12	Saya selalu bekerja sama dengan sumber daya perusahaan.					
	<b>Kemandirian</b>					
13	Saya selalu memiliki komitmen kerja dengan perusahaan tempat saya bekerja.					
14	Saya selalau bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
15	Dengan kemampuan yang saya miliki saya sangat percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada saya					
	<b>Kerjasama</b>					
16	Saya dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan rekan kerja.					
17	Hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat sasya tenang melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab saya.					
18	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan atasan karena akan lebih meningkatkan produktivitas kerja saya					

## Lampiran 2

### Hasil Jawaban Responden Kuisioner Penelitian Variabel Kompensasi (X)

NO	PERNYATAAN (X)													Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	43
3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
6	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	44
7	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	58
8	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	59
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	53
11	4	2	5	2	2	5	4	4	5	4	5	5	4	51
12	3	5	2	2	6	4	4	4	4	4	4	5	3	50
13	4	2	5	1	6	5	5	4	5	5	5	5	4	56
14	4	5	2	3	6	5	5	4	4	4	5	5	4	56
15	3	2	5	2	2	4	5	4	4	5	4	5	3	48
16	3	5	2	2	4	2	5	1	1	4	2	5	3	39
17	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
18	3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	46
19	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	50
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	61
21	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	53
22	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
23	4	4	4	2	4	4	2	2	4	5	4	4	4	47
24	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
25	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	49
26	4	2	3	3	4	5	2	2	4	4	5	5	4	47
27	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	45
28	3	2	3	3	4	4	4	1	4	5	4	4	3	44
29	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	44
30	3	4	4	3	3	4	2	4	4	5	4	5	3	48
31	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	50
32	3	4	4	2	4	4	4	3	2	5	4	3	3	45
33	4	2	4	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	47
34	3	2	3	4	3	4	2	3	4	5	4	4	3	44
35	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	49
36	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	51
37	5	2	4	2	4	5	4	3	4	4	5	5	5	52

Hasil Jawaban Responden Kuisioner Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN																		Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	43
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
6	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	51
7	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	55
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	56
9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	60
10	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	62
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	63
12	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	51
13	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	61
14	5	4	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	55
15	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	57
16	5	1	1	2	2	5	4	3	4	2	5	4	1	5	1	1	4	2	41
17	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	57
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	53
19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	55
20	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62
21	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	59
22	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	52
23	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	48
24	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	54
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
26	2	2	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	4	5	3	54
27	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50
28	4	1	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	1	5	1	4	5	3	50
29	4	4	4	4	2	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	54
30	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	57
31	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	49
32	4	3	2	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	2	5	4	49
33	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	49
34	2	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	52
35	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	48
36	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	58
37	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	54