



**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT. YUNI INTERNATIONAL**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Siti Mariyam
021114200

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Mei 2018

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT. YUNI INTERNATIONAL**

SKRIPSI

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Program Studi

(Herdiyana, S.E., M.M)

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT. YUNI INTERNATIONAL**

Skripsi

Telah di sidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Selasa, Tanggal: 10/ April/ 2018

Siti Mariyam

021114200

Menyetujui,
Ketua Sidang,



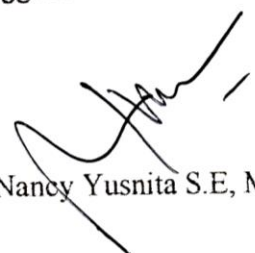
(Dr. Hari Muharam)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita S.E, MM)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah “Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pt. Yuni International ”.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK.,M.M., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Rajab Tampubolon, selaku Ketua Dosen Pembimbing penulis dalam penulisan proposal penelitian.
4. Ibu Nancy Yusnita, S.E., M.M., selaku Anggota Dosen Pembimbing penulis dalam penulisan proposal penelitian.
5. Mr. Lee Kuang Ok dan Mr. Park Juang Oh, selaku Direktur Utama PT. Yuni International yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan riset penelitian.
6. Kepada Bapak Tatang, selaku Personalia pada PT. Yuni International yang telah membantu penulis memberikan data dan informasi penelitian.
7. Kepada para Staf dan Karyawan PT. Yuni International yang telah memberikan data dan informasi serta kerja sama dengan baik kepada penulis selama melakukan penelitian.
8. Kepada Papihku tersayang Seropi B.S, dan Mamihku Iti, terimakasih atas doa restu dan kasih sayang kepada penulis.
9. Kepada kakakku Budi dan Suyanto , terimakasih atas doa, semangatnya yang selalu memberikan dukungan.
10. Teman Hidupku Tn. Dikdik Mustakim yang selalu menemani, membantu dan mendukung penulis selama ini.
11. Sahabatku Ayu Lestari, Siti Wulandari, Siti Rohmah yang selalu mendukung penulis.
12. Teman-teman seperjuanganku R. Vinny Fatika Syahri, Agus Rifai, Hilda Sulistiani, Dea Aprilliani, Yudi Rhman Ali, Okto brintara Hans Primanda, Hilda

Sulistiani dan seluruh rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya yang telah membantu penulis dalam merealisasikan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa isi Skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki penulis dalam penulisan Skripsi, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari rekan-rekan mahasiswa dan dosen pembimbing.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca proposal penelitian.

Bogor, Mei 2018

Penulis

ABSTRAK

Siti Mariyam. 021114200. Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Yuni Internasional. Di bawah bimbingan Bapak Dr. Rajab Tampubolon dan Ibu Nancy Yusnita SE. MM. 2018.

PT.Yuni International adalah sebuah perusahaan industry garment yang bergerak dalam aktivitas bisnis Pakaian olahraga dengan brand Adidas. Perusahaan ini termasuk dalam perusahaan garment yang memiliki pangsa pasar yang sangat besar dan menjadi pelopor pertama industry garment yang mampu menjalankan usahanya dari awal berdiri dengan persaingan yang sangat pesat yang meliputi pesaing industry sejenis dan kendala dalam dan luar perusahaan. Perusahaan ini mempekerjakan sebanyak 808 orang karyawan. PT. Yuni International berlokasi di Jalan Pasir Laja RT. 004/01, Kedung Halang, Bogor, Indonesia. PT. Yuni International ini menargetkan laba pendapatan perusahaan pertahunnya, akan tetapi pada setiap periode perusahaan mengalami penurunan target pendapatan perusahaan yang mengakibatkan target yang telah di tetapkan tidak ada yang tercapai.

Penelitian ini dilakukan di PT.Yuni International, dengan latar belakang masalah meliputi program kompensasi karyawan yang letaknya di PT.Yuni International yang merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada program kompensasi sehingga penulis merumuskan masalah yaitu seberapa besar hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan di PT.Yuni International. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program kompensasi dan kinerja karyawan di PT.Yuni International , serta untuk mengetahui hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan di PT.Yuni International. Dimana diajukan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu program kompenssi berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif koralasional.

Penelitian ini dilakukan dengan tahap menguji validitas dan reliabilitas pernyataan setiap variabel. Berdasarkan nilai skor empirik sebesar 107,24 sementara skor teoritiknya sebesar 72, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel program kompensasi (X) yaitu ($107,24 > 72$) jika dilihat secara teori hasilnya adalah baik dan nilai skor empirik sebesar 112,74 sementara skor teoritiknya sebesar 108, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($112,74 > 108$) jika secara teori hasilnya adalah baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup sedang antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International, dalam hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r_s = 0.549$, analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 30,14%, uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7,497 > 1.656$), dan hasil dari analisis hubungan fungsional dapat diperoleh fungsi penduga antara program kompensasi dengan kinerja karyawan adalah $\hat{Y} = 4,733 + 0.034X$. Semoga hasil penelitian ini berguna bagi PT.Yuni International untuk lebih memperhatikan kondisi program kompensasi.

Kata Kunci: Program Kompensasi , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Siti Mariyam. 021114200. Relationship Program Compensation with Employee Performance PT. Yuni International. Under the guidance of Mr. Rajab Tampubolon and Mrs. Nancy Yusnita SE. MM. 2018.

PT.Yuni International is a garment industry company engaged in business activities Sportswear with brand Adidas. This company belongs to a garment company that has a very large market share and become the first pioneer of garment industry that can run its business from the beginning of standing with a very rapid competition that includes competitors of similar industry and constraints within and outside the company. The company employs 808 employees. PT. Yuni International is located at Jalan Pasir Laja RT. 004/01, Kedung Halang, Bogor, Indonesia. PT. Yuni International is targeting the company's earnings per year, but in each period the company experienced a decrease in corporate earnings targets that result in the set targets that have not been achieved.

This research was conducted at PT.Yuni International, with background problem covering employee compensation program which is located at PT.Yuni International which is a problem that may occur in compensation program so that writer formulate problem that is how big of compensation program relation with employee performance in PT. Yuni International. This study aims to determine the compensation program and employee performance in PT.Yuni International, as well as to know the relation of compensation program with employee performance at PT.Yuni International.

Where it is proposed one independent variable and one dependent variable, ie the compensation program acts as the independent variable and the employee's performance acts as the dependent variable. This type of research is quantitative correlational. This research is done by testing the validity and reliability of each variable statement. Based on the value of empirical score of 107.24 while theoretical scores of 72, so it can mean that the average respondent's answer on the statement on the instrument variable program compensation (X) that is $(107.24 > 72)$ if seen theoretically the result is good and value empirical score of 112.74 while theoretical score of 108, so it can be interpreted that the average respondent's answer on the statement on the instrument of employee performance variable (Y) is $(112,74 > 108)$ if in theory the result is good.

So it can be concluded that there is a moderate positive relationship between the program of compensation and employee performance at PT. Yuni International, in that case can be seen from the result of analysis of product moment correlation coefficient obtained $r_s = 0.549$, determination coefficient analysis obtained by 30,14%, test of correlation coefficient hypothesis show $t_{hitung} > t_{table}$ that is $(7,497 > 1.656)$, and result from relationship analysis functional can be obtained the function of the estimator between the program compensation with employee performance is $\hat{Y} = 4,733 + 0.034X$. Hopefully the results of this research is useful for PT.Yuni International to pay more attention to the condition of the compensation program.

Keywords: Compensation Program, Employee Performance

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Perumusan masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Dan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen	7
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.3. Kompensasi	9
2.3.1. Pengertian Kompensasi	9
2.3.2. Tujuan Kompensasi	12
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.3.4. Komponen-Komponen Kompensasi.....	13
2.3.5. Bentuk Dan Jenis Kompensasi	14
2.3.6. Komponen Program Pemberian Kompensasi.....	15
2.3.7. Asas Kompensasi.....	15
2.3.8. Metode Kompensasi	16
2.4. Kinerja	16
2.4.1. Pengertian Kinerja	16
2.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja	18
2.4.3. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja	18
2.4.4. Metode Penilaian Kinerja	19
2.4.5. Indikator Kinerja.....	20
2.4.6. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.4.7. Dimensi Kinerja	21
2.5. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran.....	22
2.6. Kerangka Pemikiran	23
2.7. Konstalasi Pemikiran.....	24

2.8. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	26
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.4. Operasionalisasi Variabel	27
3.5. Metode Penarikan Sampel	32
3.6. Metode Pengumpulan Data	32
3.7. Metode Analisis Data	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	47
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Yuni International.....	47
4.1.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	47
4.2. Profile Responden.....	50
4.2.1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	51
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.3. Analisis Data.....	54
4.3.1. Program Kompensasi pada PT. Yuni International	54
4.3.2. Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Yuni International.....	71
4.3.3. Kinerja Karyawan pada PT. Yuni International	72
4.3.4. Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Yuni International	97
4.4. Pembahasan	99
4.4.1. Tujuan Penelitian.....	99
4.4.2. Interpretasi Hasil Penelitian.....	102
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	103
5.2. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	xvii
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Target dan Realisasi Pendapatan PT. Yuni International	2
Tabel 2	Data Jumlah produksi, Produk cacat dan Produk Rusak PT. Yuni International	2
Tabel 3	Data Gaji Karyawan Berdasarkan Bagian PT. Yuni International	3
Tabel 4	Data Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Yuni International	4
Tabel 5	Standar Nilai Kinerja Karyawan	4
Tabel 6	Data Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 7	Operasionalisasi Variabel Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Yuni International	27
Tabel 8	Skala Likert	33
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Program Kompensasi	35
Tabel 10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	37
Tabel 11	Kriteria Uji Realibilitas	42
Tabel 12	Uji Reliabilitas Variabel Program Kompensasi dengan SPSS Item-Total Statistik.....	42
Tabel 13	Tabel Reliability Statistics	43
Tabel 14	Uji Reliabilitas Variabel Program Kompensasi dengan SPSS Item-Total Statistik.....	43
Tabel 15	Tabel Reliability Statistics	44
Tabel 16	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 17	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 18	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 19	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 20	Jawaban “Gaji yang diterima sesuai dengan harapan”	54
Tabel 21	Jawaban “Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan”	55
Tabel 22	Jawaban “Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan”	55
Tabel 23	Jawaban “Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.”	56
Tabel 24	Jawaban “Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini dalam perusahaan”	57
Tabel 25	Jawaban “Gaji yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan saya terhadap karyawan”	67
Tabel 26	Jawaban “Upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan”	58
Tabel 27	Jawaban “ Upah yang karyawan terima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki ”	59
Tabel 28	Jawaban “Upah yang karyawan terima sesuai dengan jabatan sekarang”	59
Tabel 29	Jawaban “Upah langsung yang karyawan terima sesuai dengan lamanya bekerja”	59
Tabel 30	Jawaban “Upah yang karyawan terima langsung sesuai dengan tingkat pendidikan”	61
Tabel 31	Jawaban “Upah yang terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari”	61

Tabel 32 Jawaban “Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan”	62
Tabel 33 Jawaban “Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan”	63
Tabel 34 Jawaban “Insentif yang diberikan sesuai berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan”	63
Tabel 35 Jawaban “Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok kehidupan saya”	64
Tabel 36 Jawaban “Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya”	65
Tabel 37 Jawaban “Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku”	65
Tabel 38 Jawaban “Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan kualitas kerja”	66
Tabel 39 Jawaban “Pemberian tunjangan sesuai dengan jabatan pekerjaan”	67
Tabel 40 Jawaban “Pemberian tunjangan sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan”	67
Tabel 41 Jawaban “Dengan adanya asuransi ini menjamin saya saat menyelesaikan pekerjaan yang beresiko.”	68
Tabel 42 Jawaban “Pemberian asuransi perusahaan sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.”	69
Tabel 43 Jawaban “Asuransi yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat jabatan saya bekerja.”	69
Tabel 44 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Program Kompensasi	70
Tabel 45 Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	71
Tabel 46 Jawaban “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart kualitas Perusahaan.”	72
Tabel 47 Jawaban “Saya memiliki kualitas dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja”	73
Tabel 48 Jawaban “Saya merasa, bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari divisi bagian kerja lain”	73
Tabel 49 Jawaban “Saya mampu meningkatkan kualitas kerja saya”	74
Tabel 50 Jawaban “Kualitas kerja yang saya miliki mampu menunjang jabatan yang saya dapatkan”	75
Tabel 51 Jawaban “Karyawan mampu melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang saya miliki”	75
Tabel 52 Jawaban “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kuantitas perusahaan”	76
Tabel 53 Jawaban “Saya memiliki kuantitas yang baik yang bisa mendukung keahlian saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan”	77
Tabel 54 Jawaban “Saya mampu meningkatkan kuantitas kerja”	77
Tabel 55 Jawaban “Kuantitas hasil kerja saya mampu menunjang jabatan yang saya dapatkan”	78
Tabel 56 Jawaban “Saya merasa malu jika kuantitas kerja saya tidak sesuai dengan standart ketetapan perusahaan”	79
Tabel 57 Jawaban “Bekerja dengan Keterampilan dan Kemampuan sesuaipekerjaan yang diberikan”	79
Tabel 58 Jawaban “Keterampilan melebihi standar yang ditetapkan”	80
Tabel 59 Jawaban “Keterampilan dan Pengetahuan yang dimiliki mempercepat waktu penyelesaian suatu pekerjaan”	81

Tabel 60 Jawaban “Keterampilan Pengetahuan dan semangat kerja”	81
Tabel 61 Jawaban Jawaban “Keterampilan pengetahuan dan semangat kerja akan meningkatkan untuk menggunakan berbagai peralatan yang ada”	82
Tabel 62 Jawaban “Dengan memiliki keterampilan yang baik maka dapat mempengaruhi masa kerja”	83
Tabel 63 Jawaban “Dalam bekerja saya suka menjalin kerjasama dengan karyawan yang lain”	83
Tabel 64 Jawaban “Kerjasama dalam bekerja dapat membantu saya”	84
Tabel 65 Jawaban “Dengan adanya kerjasama saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik”	85
Tabel 66 Jawaban “Dengan kerjasama maka hubungan komunikasi saya dengan karyawan yang lain jadi baik”	85
Tabel 67 Jawaban “Kerjasama dalam mengerjakan tugas pekerjaan menjadi lebih cepat”	86
Tabel 68 Jawaban “Dan dengan kerjasama semua bekerja sesuai bagian dengan hasil yang baik dan cepat”	87
Tabel 69 Jawaban “Pengembangan ide karyawan bisa meningkatkan semangat kerja”	87
Tabel 70 Jawaban “Kemampuan karyawan dalam membuat gagasan baru dalam merancang pekerjaan”	88
Tabel 71 Jawaban “Karyawan yang mampu mengembangkan ide dalam pekerjaan dapat menunjang penyelesaian tugas”	89
Tabel 72 Jawaban “Karyawan yang memiliki ide yang kreatif mampu mengendalikan lingkungan kerjanya dengan baik”	89
Tabel 73 Jawaban “Dengan kemampuan dalam berpikir dan terus mengembangkan gagasan yang baru maka dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan jabatan yang baik”	90
Tabel 74 Jawaban “Dengan selalu mengembangkan dan melakukan hal yang baik dari ide yang kreatif maka kepuasan kerja tercapai”	91
Tabel 75 Jawaban “Disiplin dalam kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi”	91
Tabel 76 Jawaban “Disiplin dalam waktu dengan datang tepat waktu maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan”	92
Tabel 77 Jawaban “Karyawan yang disiplin terhadap peraturan dan perintah atasan akan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya”	93
Tabel 78 Jawaban “Karyawan yang berperilaku baik maka akan nyaman bagi lingkungan kerjanya”	93
Tabel 79 Jawaban “Karyawan yang bekerja secara etis dan professional akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan”	94
Tabel 80 Jawaban “Dengan disiplin yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik”	95
Tabel 81 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	96
Tabel 82 Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	97
Tabel 83 Nilai Interval Koefisien	97
Tabel 84 Hubungan Fungsional Variabel Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan	99

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Konstelasi penelitian
- Gambar 2 Gambar Skala Likert
- Gambar 3 Kurva Pengujian Hipotesis Statistik
- Gambar 4 Struktur Organisasi PT. Yuni International
- Gambar 5 Jenis Kelamin Responden
- Gambar 6 Usia Responden
- Gambar 7 Pendidikan Terakhir Responden
- Gambar 8 Masa Kerja Responden
- Gambar 9 Histogram program kompensasi
- Gambar 10 Histogram Kinerja Karyawan
- Gambar 11 Kurva Hasil Uji Hipotesis Korelasi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Riset Perusahaan
- Lampiran 2 Tabel Uji Validitas

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era sebelum dan sesudah globalisasi, Perusahaan Garmen tetap konsisten memberikan kontribusi yang cukup tinggi dalam memenuhi kebutuhan di dalam negeri maupun luar negeri. Hal ini memberikan dampak positif terhadap perekonomian di Indonesia. Akan tetapi tidak sedikit perusahaan garmen yang gulung tikar karena tidak mampu bersaing. Adapun perusahaan yang garmen yang masih beroperasi harus memutar otak agar tetap beroperasi. Hal ini di akibatkan serangan produk pakaian jadi yang masuk ke Indonesia, baik yang infort maupun penyeludupan dari cina dengan harga yang sangat murah. Ditambah dengan persoalan inflansi yang terus meningkat memberikan dampak kemampuan daya beli karyawan perusahaan menurun. Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis ini mengakibatkan perusahaan terutama garment dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015 Edisi ke-5, p.541) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang memiliki potensial dengan mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas perusahaan meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan tingkat harga yang kompetitif. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawannya. Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting dalam memperlancar roda perusahaan yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Perusahaan harus mampu memberikan kompensasi terhadap karyawan secara tepat untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Hasil kerja karyawan tercermin dari tinggi rendahnya kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, dengan pemberian kompensasi yang tidak tepat maka ada hubungannya dengan kinerja karyawan.

Menurut Wirawan (2009, p.5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT.Yuni International adalah sebuah perusahaan industry garment yang bergerak dalam aktivitas bisnis Pakaian olahraga dengan brand Adidas. Perusahaan ini termasuk dalam perusahaan garment yang memiliki pangsa pasar yang sangat besar dan menjadi pelopor pertama industry garment yang mampu menjalankan usahanya dari awal berdiri dengan persaingan yang sangat pesat yang meliputi pesaing industry sejenis dan kendala dalam dan luar perusahaan. Perusahaan ini mempekerjakan sebanyak 808 orang karyawan.PT. Yuni International berlokasi di Jalan Pasir Laja RT. 004/01,Kedung Halang, Bogor, Indonesia. PT. Yuni International ini menargetkan laba pendapatan perusahaan pertahunnya,akan tetapi pada setiap periode perusahaan mengalami penurunan target pendapatan perusahaan yang mengakibatkan target yang telah di tetapkan tidak ada yang tercapai. Berikut disajikan data pendapatan perusahaan dalam 5 tahun terakhir :

Tabel 1.
Data Target dan Realisasi Pendapatan
PT. Yuni International Tahun 2012-2016

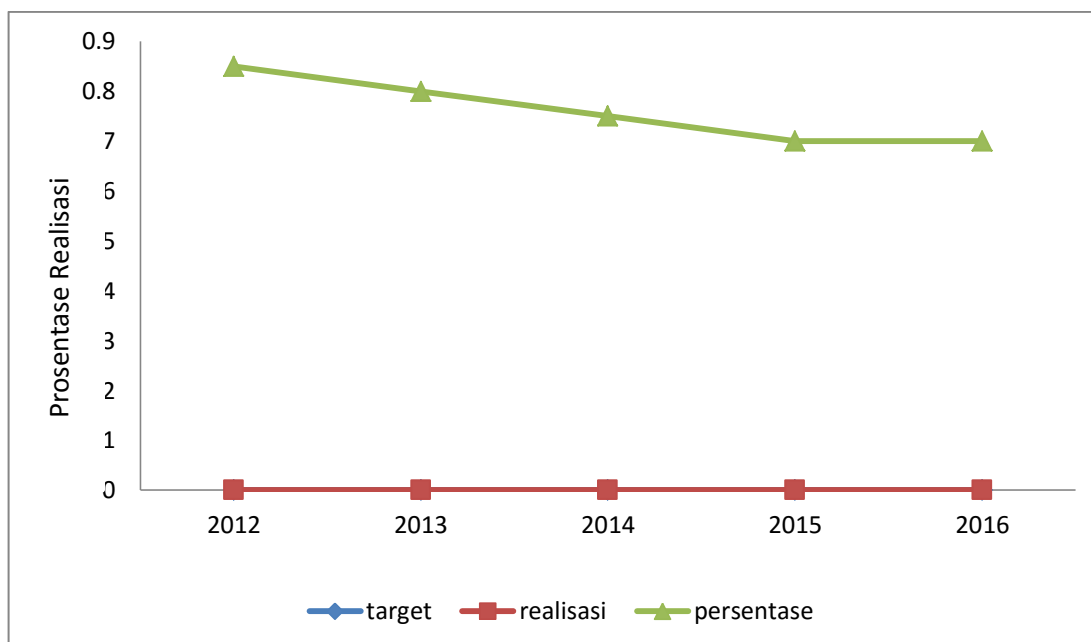
Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2012	Rp 46.800.000.000	Rp 39.780.000.000	85 %
2013	Rp 46.800.000.000	Rp 37.440.000.000	80 %
2014	Rp 50.400.000.000	Rp 37.800.000.000	75 %
2015	Rp 54.000.000.000	Rp 37.800.000.000	70 %
2016	Rp 54.000.000.000	Rp 37.800.000.000	70 %

Sumber :Data Target dan Realisasi Pendapatan PT. Yuni International, 2016

Tabel 2.
Data Jumlah Produksi, Produk Cacat dan Produk Rusak
PT.Yuni International Tahun 2016

Tahun	Jumlah Produksi	Produk Cacat	Persentase
2012	3.600.000 pcs	1950 pcs	0,05 %
2013	3.600.000 pcs	2600 pcs	0,07 %
2014	3.600.000 pcs	3500 pcs	0,10 %
2015	3.600.000 pcs	4500 pcs	0,13 %
2016	3.600.000 pcs	4500 pcs	0,13 %

Sumber :Data Produksi Cacat dan Produk Rusak PT. Yuni International, 2016



Sumber : Data primer yang diperoleh

Tabel 3.
Data Gaji Karyawan Berdasarkan Bagian
PT. Yuni International Tahun 2016

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah karyawan	Jumlah Gaji (Rp/Bulan)
1	Cutting (Memotong Bahan)	58	162.980.000
2	Produksi (Proses Penjahitan)	550	1.545.500.000
3	Finishing (Packing dan Pengecekan)	200	560.000.000
	TOTAL	808	2.268.480.000

Sumber : Data Gaji Karyawan PT. Yuni International, 2016

Tabel 3 diatas merupakan data perkiraan dari bulatan nominal rupiah upah atau gaji karyawan. Dari data tersebut menjelaskan gambaran dari kompensasi PT. Yuni International. jika dilihat dari indicator gaji pokok yang diterima. Tujuan ditampilkanya data untuk memastikan jumlah gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya. Diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan gaji yang diterima. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan bagian finishing dengan pendapatan gaji bersih kurang dari bagian cutting dan produksi dengan selisih perbedan Rp. 10.000,- walaupun UMK yang ditetapkan sebesar Rp. 2.810.000,-.permasalahan ini akan menjadi bahan penelitian untuk melihat hubungan kompensasi tersebut terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4.
Data Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Yuni International Tahun 2012 - 2016

No	Perilaku Kerja	2012	2013	2014	2015	2016
		Perse ntase (%)	Perse ntase (%)	Perse ntase (%)	Perse ntase (%)	Perse ntase (%)
A.	Prilaku Kerja					
1	Kedisiplinan	95	95	95	95	95
2	Tanggung jawab	95	95	95	95	90
3	Kerja sama	90	90	90	90	80
4	Kepemimpinan	90	90	90	90	95
B.	Hasil Kerja					
1	Kualitas Kerja	95	95	95	95	95
2	Kuantitas Kerja	80	75	70	70	70
3	Keterampilan Kerja	95	95	80	80	80
	Persentase Rata-Rata	91.43				

Sumber : Data Hasil Penilaian Kinerja PT. Yuni International, 2016

Tabel 5.
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91- ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : Data Hasil Penilaian Kinerja PT. Yuni International, 2016

Elaborasi : Dari tabel ke-3 diatas tentang rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Yuni International tahun 2012 – 2016. Jumlah persentase rata-rata dari tahun 2012 sampai tahun 2016 termasuk dalam kriteria penilaian kinerja sangat baik yang meliputi perilaku kinerja dan hasil kerja karyawan, tetapi setelah saya amati dengan sesama maka ada kecenderungan yang terjadi yaitu penurunan penilaian dari hasil kerja karyawan bahwaterjadi penurunan rata-rata penilaian kinerja yang terjadi dari tahun 2013 sampai tahun 2016. Jika disamakan dengan data target dan realisasi pendapatan maka adanya hubungan terjadinya penurunan yang terjadi pada tahun 2013 sampai 2016 sama permasalahannya dengan penurunan yang terjadi pada rata-rata hasil penilaian kinerja yang sama-sama mengalami penurunan.

Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang tidak memadai bagi karyawan dan tidak memberikan kepuasan bagi karyawan karena semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh akibat dari ketidak layakan pemberian kompensasi akan mengakibatkan kinerja yang menurun.

Dari data diatas PT. Yuni International terdapat penurun pendapatan pada tahun 2015 dan 2016. Penurunan terjadi akibat persaingan yang ketat di bidang

industry garmen serta ketidakpuasan karyawan atas pemberian kompensasi menurunkan kuantitas Kinerja yang tiap tahun menurun walaupun standar nilai kinerja karyawan masih di bilang cukup.

Berdasarkan masalah yang terjadi pada PT. Yuni International diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian proposal dengan judul : **“HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN FINISHING PT. YUNI INTERNATIONAL.”**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada rumusan tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut : latar belakang permasalahan diatas agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diterima karyawan masih rendah.
2. Kinerja karyawan masih rendah karena adanya ketidak puasan dengan kompensasi yang diperoleh.
3. Upah yang diterima karyawan masih rendah sehingga mengakibatkan penurunan kinerja.

1.2.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana program kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Yuni International.
2. Bagaimana kinerja karyawan yang ada pada PT. Yuni International.
3. Bagaimana hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk dapat melihat hasil dari keterkaitan variabel penelitian yaitu hubungan komensasi dengan kinerja karyawan dan menginformasikan hasil dari penelitian serta dapat memberikan masukan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya suatu masalah dan mencari pemecahan masalah tersebut.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang berjudul “Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Bagian Finishing PT. Yuni International“ Adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis program hubungan kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Yuni International dengan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Yuni International.

3. Untuk mengetahui berapa besar hubungan kompensasi yang dilakukan PT.Yuni International terhadap kinerja karyawan.

1.4.Kegunaan Penelitian

Setelah menetapkan tujuan diatas, maka penulis mempunyai harapan hasil penelitian ini akan memberikan manfaat dan kegunaan diberbagai bidang yang berkaitan dengan masalah ini. Penelitian ini diharapkan juga memberikan gambaran yang lebih jelas dan mendalam mengenai relevansi dan praktek penelitian. Penelitian yang penulis lakukan mungkin jauh dari sempurna tetapi penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna dan memberikan manfaat untuk :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman dan gambaran yang lebih jelas dan mendalam mengenai relevansi teori dan praktek, serta mengenai saran dalam pengembangan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dan mengklasifikasikannya pada permasalahan yang lebih nyata di perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis pada penelitian ini adalah untuk memberikan informasi bagi pihak manajemen secara pasti, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam menetapkan dan melaksanakan strategi-strategi untuk mengetahui bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan yang telah tercapai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Manajemen sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, karena manajemen mengharuskan kerja sama yang baik, adanya saling hormat menghormati antara pimpinan dengan bawahan demi mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Unsur yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah manajemen. Karena manajemen dibutuhkan dan diperlukan untuk semua tipe kegiatan yang diorganisir dan dalam bentuk semua organisasi, dimana ada orang yang bekerja didalam mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan alat untuk mengelola dan mengatur peranan serta kegiatan manusia di dalam suatu organisasi yang disebut manajemen sumber daya manusia. Untuk lebih memahami arti dari manajemen sumber daya manusia yang dikutip oleh beberapa ahli.

Menurut Soekidjo (2015, p.85) Manajemen adalah suatu seni yang mengatur orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, maka manajemen tersebut mempunyai fungsi-fungsi, yang pada garis besarnya terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengkoordinasian, dan penyusunan anggaran organisasi.

Berdasarkan beberapa ahli di atas bahwa manajemen merupakan seni untuk mengatur orang lain guna mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (Goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berikut adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia

Menurut Soekidjo (2015, p.85) Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen tersebut khusus untuk sumber daya manusia, sehingga dapat didefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Batasan yang lebih terperinci dan operasional dikemukakan oleh Flippo sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.”

Batasan lain yang dikemukakan oleh French yang dikutip dari buku Soekidjo (2015, p.86) “ Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, dan pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.” Apabila batasan dari *Flippo* dan *French* tersebut dihubungkan maka dapat ditarik suatu batasan baru bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah penerikan (rekrutmen), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Menurut Dessler (2016, p.4) Manajemen sumber daya manusia (Human resource management-HRM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berdasarkan beberapa ahli di atas bahwa Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dengan memberikan kepada organisasi suatu kesatuan kerja yang efektif.

2.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di samping menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer sumber daya manusia juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan perkataan lain seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional.

Menurut Soekidjo (2015, P.89) secara garis besar fungsi manajemen itu dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Fungsi- fungsi manajerial, yang mencakup :

- 1) Perencanaan (planning)
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan (directing)
- 4) Pengendalian (controlling)

b. Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup :

- 1) Pengadaan sumber daya manusia (recruitment)
- 2) Pengembangan (development)

- 3) Kompensasi (compensation)
- 4) Integrasi (integration)
- 5) Pemeliharaan (maintenance)
- 6) Pemutusan hubungan kerja (separation)

Sedangkan menurut Dessler (2016, p.4) terdapat lima fungsi dasar manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan keadilan.

2.3.Kompensasi

2.3.1.Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik secara langsung maupun, secara financial maupun secara nonfinancial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi diantaranya meliputi pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri, pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Menurut Malayu Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterimakan karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. (Dikutip dari buku Johar Arifin, 2007, p.70).

Menurut Soekidjo Notoarmodjo (2015, p.142) Kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawan, tidak mustahil organisasi itu lambat laun organisasi itu akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Menurut Dessler, G (2016, p.417) Kompensasi karyawan (Employee Compensation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu **pembayaran financial langsung** atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, dan bonus) dan **pembayaran finansial tidak langsung** atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh pemberi kerja).

Menurut R.Wayne Mondy (2008 Jilid 2 Edisi 10, p.4) kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Ada dua jenis kompensasi yang meliputi kompensasi financial langsung yaitu bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi financial tidak langsung meliputi seluruh imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi financial langsung.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015 Edisi ke-5, p.541) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21.

Berdasarkan Undang-undang Davis Bacon 1931 (1931 Davis-Bacon Act) "*Hukum tahun 1931 yang menetapkan tingkat upah untuk tenaga kerja yang dipekerjakan oleh kontraktor yang bekerja untuk pemerintah federal*". Undang-Undang Kontrak Publik Walsh-Healey 1936 (1936 Wals-Healey Public Contract Act) "*menetapkan standar tenaga kerja dasar untuk karyawan yang bekerja pada kontrak pemerintah yang bernilai lebih dari \$10.000. Undang-undang ini berisi upah minimum, jam kerja maksimum, dan ketentuan keselamatan dan kesehatan, dan mengharuskan satu setengah kali bayaran untuk kerja lebih dari 40 jam seminggu*". sedangkan menurut Undang-undang Standar Tenaga Kerja Adil Tahun 1938 (Fair Labor Standards Act) "*Undang-undang tahun 1938 ini mencakup upah minimum, jam kerja maksimum, upah lembur, dan perlindungan tenaga kerja anak. Hukum ini dengan amandemen berkali-kali, mencakup sebagian besar tenaga kerja*".

Menurut Garry Dessler (Eleventh Edition, 2008, p.390) *Employee compensation is all teams of pay of rewerds going to employee and from their employment.*

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya uantuk organisasi. Menurut Milton L. Rock di kutip dalam buku Jastine T. Sirait (2006, p.181) menyatakan bahwa :

“ tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaannya untuk bias mengembangkan perusahaannya. Aspek kunci dari lingkungan seperti itu adalah kompensasi”.

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya, dengan kompensasi kita bisa memperoleh atau menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa adanya kompensasi yang memadai, maka pegawai cenderung untuk keluar dari organisasi dan organisasi sendiri akan mengalami kesulitan dalam *replacement*,

terlebih dalam *recruiting*. Ketidak puasan akan pembayaran bisa menimbulkan (Jastine T. Sirait 2006, p.182) yaitu :

1. Keinginan untuk mencari imbalan yang lebih
2. Berkurangnya rasa tertarik pada diri pegawai akan pekerjaannya yang sekarang
3. Pegawai mencari pekerjaan sambilan di tempat lain, sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan
4. Mogok kerja
5. Keluhan-keluhan
6. Pegawai mencari pekerjaan dengan tawaran gaji lebih tinggi

Kompensasi dan balas jasa merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia bekerja giat dan bekerja semangat. Bagi karyawan, kompensasi dan balas jasa merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan tersebut beserta keluarganya, oleh sebab itu karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi dan balas jasa yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dalam suatu perusahaan sering terjadi keresahan, pemogokan, konflik dan lain-lain, hal ini disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pemberian kompensasi antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Dengan demikian pemberian kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan terutama dalam memotivasi kerja karyawan. Bagi perusahaan atau orang yang memberikerja, kompensasi merupakan bagian dari biaya yang akan ikut memengaruhi besar kecilnya keuntungan yang akan diperoleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi yang rendah dan tidak sesuai kepada karyawan, maka akan timbul rasa kesukaran dalam memperoleh karyawan dan mempekerjakan karyawan yang dipandang cakap atau dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Akan tetapi apabila kompensasi yang diberikan perusahaan di pandang layak dan adil, maka karyawan cenderung akan mencurahkan sepenuh hati pengabdianya yang besar pada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, dan apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

2.3.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Soekidjo Notoadmojo (2015, p.143) pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.
- b. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dan organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
- c. Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.
- e. Pengendalian biaya
Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum).

Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Bagi perusahaan kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian kebijakan sumber daya manusia yang banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem Kompensasi

Menurut (Soekidjo Notoadmojo. 2015) sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini

merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Produktivitas
Organisasi apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan, keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya dalam terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.
- b. Kemampuan untuk membayar
Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak organisasi tersebut akan gulung tikar.
- c. Ketersediaan untuk membayar
Ketersediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
- d. Suplai dan permintaan tenaga kerja
Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasar kerja.
- e. Organisasi karyawan
Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan
Berbagai peraturan dan perundang-undangan ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

2.3.4. Komponen- komponen Kompensasi

Menurut Dr. Veithzel Rivai Zainal dkk (2013 Edisi ke-5, p.553) menyebutkan bahwa ada tiga komponen dalam kompensasi yaitu antara lain :

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Upah
Upah adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan

yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance paln).

d. Kompensasi tidak langsung (Fringe Benefit)

Fringe Benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti, asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.3.5. Bentuk dan Jenis Kompensasi

Bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua macam Veithzel Rivai Zainal (2013 Edisi ke-5, p.542), yaitu :

a. Kompensasi Financial

Kompensasi financial ini terdiri atas dua macam kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung, atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi financial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan, keamanan atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

b. Kompensasi Nonfinancial

Kompensasi nonfinancial merupakan suatu penghargaan seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Terdapat tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi (2005) dalam buku Dewi Hanggraeni (2012, p.38) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Soekidjo (2015, p.148) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Kompensasi langsung (direct compensation) adalah kompensasi yang berbentuk upah atau gaji artinya kompensasi langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan.

- b. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation) adalah beberapa organisasi mengembangkan program-program artinya pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini juga disebut sebagai kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima oleh karyawan melalui upah dan gaji.
- c. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan adalah menunjukkan pada tingkatan jabatannya, status, dan tingkat kebutuhan yang diminati karyawan tersebut dengan keluarganya. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan semakin baik dan hasil kerjanya akan baik sesuai pada pekerjaannya.

2.3.6. Komponen Program Pemberian Kompensasi

Suatu organisasi yang telah membuat keputusan tentang pemberian kompensasi bagi karyawannya, maka selanjutnya disusunlah program pemberian kompensasi. Dalam program pemberian kompensasi ini mencakup sekurang-kurangnya ada 8 komponen, antara lain sebagai berikut :

- a. Organisasi administrasi pemberian kompensasi
Suatu organisasi, terutama organisasi yang sudah besar, pengorganisasian dan administrasi pemberian kompensasi ini sangat diperlukan. Sebab pemberian kompensasi bukanlah sekedar membagikan upah atau gaji kepada karyawan saja, melainkan harus mempertimbangkan kemampuan organisasi serta produktivitas karyawan, serta aspek-aspek lainnya yang berhubungan dengan itu.
- b. Metode pemberian kompensasi
Pada umumnya ada tiga cara atau metode pemberian kompensasi yaitu ;
 - a) Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu.
 - b) Pembayaran upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan.
 - c) Kombinasi dan kedua cara tersebut
 - d) Struktur kompensasi
 - e) Program pemberian kompensasi sebagai perangsang kerja
 - f) Tambahan sumber pendapatan bagi karyawan
 - g) Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa
 - h) Kompensasi bagi kelompok manajerial
 - i) Prospek di masa depan

2.3.7. Asas Kompensasi

Penetapan besarnya kompensasi seharusnya memenuhi asas adil dan layak serta memperhatikan undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku. Prinsip – prinsip tersebut harus mendapatkan perhatian sebaik-baiknya agar balas jasa yang diberikan dapat memancing gairah dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Johar Arifin (2007, p.71) :

1. Adil

Pengertian adil di sini adalah besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan jabatan, prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab serta memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

2. Layak

Layak artinya adalah kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dalam hal ini adalah mengacu pada batas upah minimal yang telah ditetapkan pemerintah.

2.3.8. Metode Kompensasi

Metode kompensasi sejauh ini yang dikenal ada dua macam, yaitu tunggal dan jamak.

1. Metode Tunggal

Pada metode ini penetapan besaran gaji pokok didasarkan pada ijazah pendidikan formal terakhir yang dimiliki karyawan.

2. Metode Jamak

Penetapan besaran gaji dengan metode ini didasarkan pada beberapa hal yaitu tidak hanya ijazah terakhir dari pendidikan formal karyawan, melainkan juga atas pertimbangan pendidikan formal yang dimiliki karyawan dan sifat pekerjaan, tidak jarang pula hubungan keluargajuga ikut menentukan besar kecilnya gaji karyawan. Dengan demikian standar gaji pada metode ini tidak jelas karena faktor subjektifitas ikut berperan. Metode ini biasa digunakan oleh perusahaan swasta yang di dalam nya masih sering terjadi perlakuan deskriminatif.

Meskipun demikian, metode apapun yang digunakan hendaknya tetap diupayakan memberi kepuasan dan keadilan terhadap karyawan, dengan cara inilah tujuan karyawan dan perusahaan bisa tercapai.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat saya simpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik yang langsung maupun yang tidak langsung sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Adapun indikator kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Dan kompensasi tidak langsung

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Dalam sebuah pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau bias disebut dengan istilah kinerja atau performance. Kinerja juga biasa diartikan sebagai suatu hasil akhir dari sebuah proses pekerjaan yang dikerjakan seseorang. Kinerja juga berasal dari kata job performance atau bisajugadisebut dengan istilah atau kata dari actual performance yang artinya prestasi kerja yang dicapai seseorang. Adapun istilah lain yang mengatakan kinerja (prestasi kerja) merupakan suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009, p.5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Michael Armstrong (2006, p.1) “ *performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams*”.

Kinerja menurut Marilyn Byrd and Claret Hughes (2015, p.178) “ *Performance is the most dominant paradigm for the field* “.

Menurut Byars & Rue (1997, p.285) “ *Performance degree of accomplishment of the task that make up an employee’s job*”.

Menurut Wayne F.Cascio, (1992, p.267) “ *Performance appraisal is the systematic description of the job relevant strengths and weaknesses of an individual or group*”.

Kinerja menurut Anwar Prabu (cetakan ketujuh 2007, p.67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Rivai dan Basri (2005, p.50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Robert L.Mathis (2006, p.406) *performance appraisal* adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Ruky, 2002 p.406) “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job functional or activity during time period.*”

Menurut Suwatno & Donni Juni Priansa (2011, p.101) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

M. Maruf Abdullah (2014, p. 3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara menurut Payaman Simanjuntak (2005, p.406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan menurut beberapa ahli diatas bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

2.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzel Rivai Zainal (2013 Edisi ke-5, p.408), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya antara lain :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, uang insentif.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi kerja.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Tunjangan atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja.

2.4.3. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Menurut Veithzel Rivai Zainal (2013 Edisi ke-5, p.415), ada enam jenis penilaian kinerja yang meliputi antara lain :

1. Penilaian hanya oleh atasan.
 - Cepat dan langsung.
 - Dapat mengarah ke distorsi pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
 - Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilai.
3. Penilai oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan langsung.
 - Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.

4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali dibawa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya berdasarkan hasil pilihan mayoritas.
 - Memperluas pertimbangan yang ekstrim
 - Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf namun, melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sector yang besar.
6. Penilaian oleh bawahan dan seajar
 - Mungkin terlalu subjektif.
 - Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian.

2.4.4. Metode Penilaian Kinerja

Ada beberapa teknik dalam mengevaluasi kinerja karyawan, metode-metode penilaian kinerja antara lain berguna untuk penentuan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasional. Berbagai metode penilaian kinerja menurut Siti Ali Fajar dan Tri Heru (2010, p. 145) adalah sebagai berikut :

1. Penetapan tujuan (Goal Setting) atau manajemen berdasarkan sasaran (Management By Objectives-MBO) metode tersebut banyak sekali digunakan di dalam sector swasta maupun pemerintah, proses MBO meliputi tahap-tahap berikut ini :
 - a) Penetapan tujuan atau sasaran yang jelas
 - b) Mengembangkan suatu rencana tindakan yang menunjukkan bagaimana sasaran dicapai
 - c) Mengizinkan karyawan untuk menerapkan rencana tindakan.
 - d) Mengukur pencapaian sasaran
 - e) Melakukan tindakan koreksian bila diperlukan.
 - f) Menetapkan sasaran-sasaran baru untuk masa yang akan datang.

Metode Penilaian Kinerja Menurut Marihot Tua Efendi (2002, p.204) Secara praktis banyak metode penilain yang dilakukan, yang sudah barang tentu berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lain. Keseluruhan metode tersebut secara garis besar dikelompokan dalam dua kategori, yaitu:

1. Penilain yang berorientasi pada masa lalu diartikan sebagai penilain perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Beberapa penilain ini terdiri dari :
 - 1) Rating scale
 - 2) Cbecklist
 - 3) Critical incident technique
 - 4) Skala penilaian berjangkarkan perilaku
 - 5) Observasi dan tes unjuk kerja dan
 - 6) Metode perbandingan kekompakan

2. Penilaian masa yang akan datang diartikan dengan penilaian akan potensi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Metode-metode penilaian ini terdiri dari :
 - 1) Penilaian diri sendiri
 - 2) Manajemen by objective
 - 3) Penilaian secara psikologis dan
 - 4) Assessment centre

2.4.5. Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2009, p.55) indikator dari kinerja adalah :

1. Keterampilan kerja
Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/tata cara/teknik/peralatan) dalam pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
2. Kualitas kerja
Kemampuan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melakukan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan pribadi dalam melaksanakan tugas.
3. Prakarsa
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
4. Disiplin
Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
5. Kerja sama
Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas
6. Kuantitas pekerja
Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan sejumlah hasil tugas dari setiap harinya.

2.4.6. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Keith Davis dalam buku Mangkunegara (2006, p.13) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan (Ability)
2. Faktor Motivasi (Motivation)

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) dalam buku Dewi Hanggraeni (2012, p. 279) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental: latar belakang, seperti keluarga, tingkat social dan pengalaman.
2. Variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

3. Variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis.

2.4.7. Dimensi Kinerja

1. Task performance
Kinerja yang melibatkan pola perilaku yang secara langsung terlihat dalam produksi barang atau jasa yang memberikan dukungan langsung bagi proses teknis organisasi (Kahya, 2009, p.3)
2. Interpersonal citizenship
Terjadi ketika rekan kerja satu sama lain diluar persyaratan perusahaan (Mossholder, 2002 dalam bowler & Brass 2006)
3. Organization citizenship
Kinerja yang mendukung lingkungan social dan psikologis dimana task performance terjadi. (Yunus, et.al 2010)

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001, p.89) yaitu :

1. Kemampuan mereka bekerja saat diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian mereka miliki serta hasil.
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Penilaian kinerja menurut Dessler (2000, p.154) ada lima penilaian kinerja yaitu :

1. Prestasi pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kepemimpinan yang diperlukan
4. Kedisiplinan
5. Komunikasi

Secara umum (Gones 2002, p.178) menyebutkan dua tujuan utama penilaian kinerja yaitu :

1. Penilaian kinerja yang ditunjukkan untuk me-rewed kinerja individu pada masa sebelumnya.
2. Penilaian kinerja ditunjukkan untuk memotivasi peningkatan kinerja individu dimasa yang akan datang.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat saya simpulkan bahwa kinerja adalah adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Adapun indikator kinerja yang meliputi antara lain :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas pekerja
- 3) Keterampilan

- 4) Kerjasama
- 5) Prakarsa
- 6) Disiplin

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 6
Data Penelitian Sebelumnya

No	Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Sarah Javed, et al (2010)	Studi empiris pengaruh pemberian kompensasi financial dan kompensasi nonfinancial terhadap kinerja	Variabel bebas: kompensasi financial Variabel terikat : Kinerja karyawan	Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian diketahui R sebesar 0,744 dan R ² sebesar 0,553. Dengan hasil tersebut berarti bahwa sebesar 55,3% variabel tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi financial dan terbukti secara parsial maupun simultan antara variabel kompensasi financial mempunyai hubungan erat terhadap tingkat kinerja karyawan.
2	Zubair Aslam Marwat (2009)	Studi empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas: Kompensasi Variabel terikat: Kinerja karyawan	Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi dan diketahui bahwa nilai R ² adalah sebesar 0,4454. Jadi dalam penelitian ini 44,54% dipengaruhi oleh kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan sisanya yang 55,46%

					dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.
3	Bilal Jamil et al(2011)	Peran pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan	Variabel bebas: Kompensasi Variabel terikat: Kinerja karyawan	Kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi secara bersama-sama menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi dan sebagian orang menyatakan kompensasi sebagai faktor penting yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari perbandingan teori dengan penelitian sebelumnya terdapat hubungan yang positif. secara statistic bahwa variabel kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Sebelumnya, 2009, 2010,2011.

2.6.Kerangka Pemikiran

2.6.1. Hubungan antara Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Sebuah perusahaan untuk dapat terus berjalan, maju, dan berkembang maka perusahaan tersebut harus dapat melakukan strategi-strategi yang telah direncanakan. Agar mencapai hasil yang maksimal dan mendekati target yang diharapkan. Namun dalam sebuah perusahaan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan pada umumnya ditandai dengan kemampuan organisasi perusahaan dalam melihat peluang-peluang yang memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan.

Program kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik secara langsung maupun secara financial dan nonfinancial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan mamapun guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Veithzel Rivai Zainal (2015 edisi ke-5, p.541)

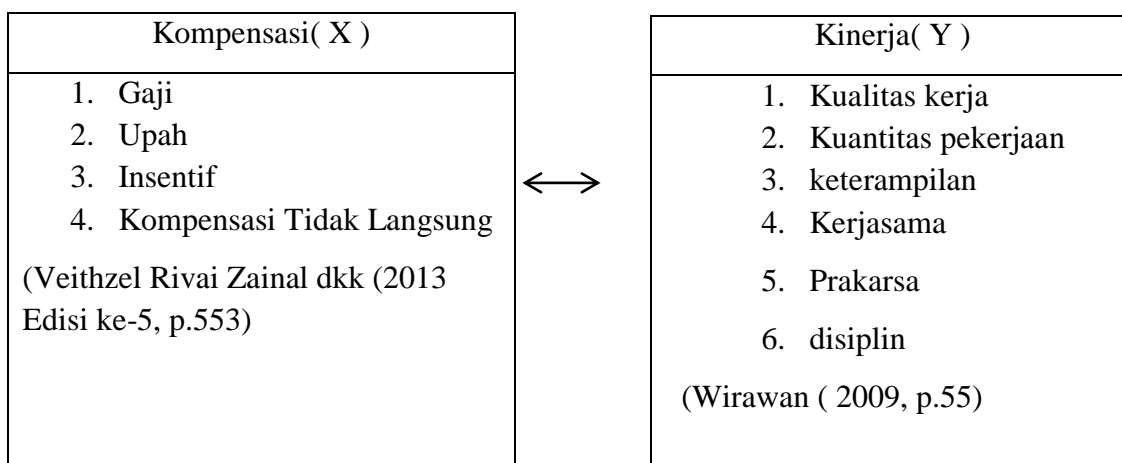
“kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian indikator kompensasi meliputi gaji, upah, Insentif, dan kompensasi tidak langsung”.

Sedangkan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Wirawan (2009, p.55)

“kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Adapun indikator kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas pekerja, keterampilan, kerjasama, prakarsa dan disiplin. Hubungan antara program kompensasi dengan kinerja bahwa pemberian kompensasi (gaji) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja buruh dan secara tidak langsung terdapat hubungan bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja kemudian akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan. (sumber : Wirawan.2009, p.55).

2.7. Konstelasi penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan sebagaimana telah diuraikan pada bab 1 (satu) sertatinjauan pustaka diatas maka peneliti menyusun konstelasi penelitian sebagaimana pada gambar dibawah ini :



Gambar 1.
Konstelasi penelitian

2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Program kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Yuni International masih rendah.
2. Kinerja karyawan PT. Yuni International masih rendah karena adanya ketidakpuasan program kompensasi yang diperoleh.
3. Ada hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif korelasional. Dimana dalam realitas adalah suatu yang kongkrit, dapat diamati melalui panca indra, dan dikategorikan menurut jenis, bentuk, warna dan perilaku, tidak berubah, dapat diukur, dan diverifikasi. Oleh sebab itu melalui riset kuantitatif ini dapat menetapkan beberapa variabel saja dari subjek yang akan diteliti, dan kemudian dibuatkan instrument untuk mengukurnya. Hubungan antara peneliti dengan yang diteliti dalam riset kuantitatif ini jaraknya harus selalu dijaga agar bersifat independen. Dengan melalui kuesioner dalam pengumpulan data, maka peneliti boleh jadi tidak mengenal siapa yang diteliti atau responden yang memberikan data. Jenis penelitian berdasarkan sifatnya yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data yang didapatkan berupa angka atau bilangan sehingga bisa melanjutkan untuk diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistic untuk dilakukan pengujian untuk mengetahui bagaimana hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuni International.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi sebagai variabel X atau variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel dependent.

2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan pada PT. Yuni International bagian finishing.

3. Lokasi Penelitian

Penulis memilih lokasi penelitian pada PT. Yuni International, yang beralamat Jalan Pasir Laja RT 004/01, Kedung Halang, Bogor, Indonesia.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan skala likert. Dimana jenis data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner.

2. Sumber Data Penelitian

Sedangkan sumber data penelitian, penulis menggunakan sumber data primer dan data sekunder, dimana data primer berasal dari riset atau dengan melakukan kegiatan magang diperusahaan PT. Yuni International, dan sedangkan data sekunder berasal dari literature-literatur yang berkaitan dengan judul penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 7.

Operasionalisasi Variabel

Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

PT. Yuni International

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Program Kompensasi (X)	1. Gaji	1. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan 2. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan 3. Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan 4. Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan. 5. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini dalam perusahaan	Ordinal
	2. Upah	6. Upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan 7. Upah yang karyawan terima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki 8. Upah yang karyawan terima sesuai dengan jabatan sekarang 9. Upah langsung yang karyawan terima sesuai dengan lamanya bekerja 10. Upah yang terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	Ordinal
	3. Insentif	11. Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan 12. Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan 13. Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan	Ordinal

		<p>kepada karyawan</p> <p>14. Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok kehidupan karyawan.</p> <p>15. Insentif yang diberikan sesuai berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan</p>	
	4. Kompensasi tidak langsung	<p>16. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan kualitas kerja.</p> <p>17. Pemberian tunjangan sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan.</p> <p>18. Dengan adanya asuransi ini menjamin saya saat menyelesaikan pekerjaan yang beresiko.</p> <p>19. Pemberian asuransi perusahaan sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.</p> <p>20. Pemberian tunjangan sesuai dengan jabatan pekerjaan.</p>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	<p>21. karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan standart kualitas perusahaan.</p> <p>22. Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standart kualitas perusahaan.</p> <p>23. Saya memiliki kualitas dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja.</p> <p>24. Karyawan memiliki kualitas dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja.</p> <p>25. karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja.</p>	Ordinal

		26. Kualitas kerja yang karyawan miliki mampu menunjang jabatan yang di dapatkan.	
	2. Kuantitas pekerja	<p>27. Karyawan mampu melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang dimiliki.</p> <p>28. Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kuantitas perusahaan.</p> <p>29. Karyawan memiliki kuantitas yang baik yang bisa mendukung keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan.</p> <p>30. Karyawan mampu meningkatkan kuantitas kerja.</p> <p>31. Kuantitas hasil kerja saya mampu menunjang jabatan yang saya dapatkan.</p> <p>32. karyawan merasa malu jika kuantitas kerjanya tidak sesuai dengan stndart ketentuan perusahaan.</p>	Ordinal
	3. Keterampilan	<p>33. Bekerja dengan keterampilan dan kemampuan sesuai pekerjaan yang diberikan.</p> <p>34. Keterampilan melebihi standar yang ditetapkan.</p> <p>35. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki mempercepat waktu penyelesaian suatu pekerjaan.</p> <p>36. Keterampilan pengetahuan dan semangat kerja.</p> <p>37. Keterampilan pengetahuan dan semangat kerja akan meningkatkan untuk menggunakan berbagai peralatan yang ada.</p>	Ordinal

		38. Dengan memiliki keterampilan yang baik maka dapat mempengaruhi masa kerja.	
	4. Kerjasama	<p>39. Dalam bekerja saya suka menjalin kerjasama dengan karyawan yang lain.</p> <p>40. Kerjasama dalam bekerja dapat membantu saya.</p> <p>41. Dengan adanya kerjasama saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik.</p> <p>42. Dengan kerjasama maka hubungan komunikasi saya dengan karyawan yang lain jadi baik.</p> <p>43. Kerjasama dalam mengerjakan tugas pekerjaan menjadi lebih cepat.</p> <p>44. Dan dengan kerjasama semua bekerja sesuai dengan bagian dengan hasil yang baik dan cepat.</p>	Ordinal
	5. Prakarsa	<p>45. Pengembangan ide karyawan bisa meningkatkan semangat kerja.</p> <p>46. Kemampuan karyawan dalam membuat gagasan baru dalam merancang pekerjaan.</p> <p>47. Karyawan yang mampu mengembangkan ide dalam pekerjaan dapat menunjang penyelesaian tugas.</p> <p>48. Karyawan yang memiliki ide yang kreatif mampu mengendalikan lingkungan kerjanya dengan baik.</p> <p>49. Dengan kemampuan dalam berpikir dan terus mengembangkan gagasan yang baru maka dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan jabatan yang baik.</p> <p>50. Dengan selalu</p>	

		mengembangkan dan melakukan hal yang baik dari ide yang kreatif maka kepuasan kerja tercapai.	
	Disiplin	<p>51. Disiplin dalam kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi.</p> <p>52. Disiplin dalam waktu dengan datang tepat waktu maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.</p> <p>53. Karyawan yang disiplin terhadap peraturan dan perintah atasan akan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya.</p> <p>54. Karyawan yang berperilaku baik maka akan nyaman bagi lingkungan kerjanya.</p> <p>55. Karyawan yang bekerja secara etis dan professional akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.</p> <p>56. Dengan disiplin yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.</p>	

Sumber : Operasionalisasi Variabel, Veithzel Rivai Zainal dkk, 2013

3.5. Metode Penarikan Sampel

Dalam melakukan penelitian, metode pengambilan sampel yang saya lakukan secara sampel random sampling. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT. Yuni International bagian finishing dengan jumlah 200 karyawan.

Namun yang dijadikan sebagai populasi adalah karyawan bagian finishing yang berjumlah 200 karyawan yang terlibat langsung dalam produksi. Untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + (200 \cdot 0,05)^2}$$

$$n = 133$$

Setelah dihitung hasil sampel dengan rumus slovin, maka sampel yang digunakan sebanyak 133 karyawan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data sekunder adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Metode yang digunakan untuk mengolah informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual. Ketika seorang ditanyai pewawancara guna mengungkapkan perasaan, motivasi, sikap, atau keyakinannya terhadap satu tipe dimana peneliti mewawancarai langsung beberapa karyawan yang bersangkutan mengenai kompensasi karyawan yang ada pada PT. Yuni International.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan periset untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan dimana peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang bersangkutan.

- 1) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Dimana peneliti, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- 2) Dengan skala Likert, maka yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap item yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dari prosedur pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 8.
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
-----------------------------	---

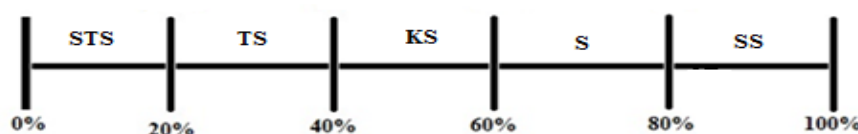
Sumber : Operasionalisasi Variabel, Veithzel Rivai Zainal dkk, 2013

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

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

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Gambar Skala Likert

3. Observasi

Yaitu kegiatan pengumpulan data dengan melakukan kegiatan praktek kerja lapangan atau magang pada PT. Yuni International.

4. Riset Kepustakaan (Data Sekunder)

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui keterangan, landasan-landasan teori atau definisi-definisi dari berbagai buku dan tulisan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6.1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas instrument menggunakan Analyst Correlate Bivariate untuk mencari correlation coefficient dari Product Moment Pearson. Kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat r tabel. Untuk butir pertanyaan dengan nilai koefisien korelasi (r hitung) $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. menghitung korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *Pearson Product Moment*

$$T_{hitung} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2 (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

T hitung = Nilai koefisien pearson

x	= Nilai yang diperoleh dari subjek setiap item
y	= Nilai total yang diperoleh dari subjek seluruh item
$\sum x$	= Jumlah nilai dalam distribusi x
$\sum y$	= Jumlah nilai dalam distribusi y
n	= Jumlah responden

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan peneliti untuk menjawab rumusan masalah atas hipotesis yang telah dirumuskan. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi product moment digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2(N\sum Y^2 - N\sum y^2)}$$

Sumber : Husein Umar (2010,112)

Keterangan :

r = korelasi product moment

N = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor butir (x)

$\sum y$ = Jumlah skor variabel (y)

$\sum x^2$ = Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum y^2$ = Jumlah skor variabel kuadrat (y)

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir(x) dan skor butir variabel (y)

Kriteria pengujiannya adalah:

$$r_{hitung} \geq r_{tabel} = \text{valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$$

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Corrected Item. Totalcorrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n - 2$. Untuk mencari r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan

tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n - 2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361.

- a. Uji validitas variabel (X) program kompensasi dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan 24 dimensi Program Kompensasi dengan menggunakan perhitungan computer program SPSS 23 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9.
Hasil Uji Validitas Program Kompensasi

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Gaji					
1	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan.	0,386	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.	0,367	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan.	0,418	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.	0,384	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini dalam perusahaan.	0,443	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan saya terhadap karyawan.	0,410	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Upah					
7	Upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan.	0,389	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Upah yang karyawan terima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki.	0,435	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Upah yang karyawan terima sesuai dengan jabatan sekarang.	0,394	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Upah langsung yang karyawan terima sesuai dengan lamanya bekerja.	0,418		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Upah yang karyawan terima langsung sesuai dengan tingkat pendidikan.	0,449		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Upah yang terima sesuai	0,364		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

	dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari				
Insentif					
13	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan.	0,380	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan.	0,504	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Insentif yang diberikan sesuai berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan.	0,435	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok kehidupan saya.	0,443		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya.	0,371		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	0,449		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Kompensasi Tidak Langsung					
19	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan kualitas kerja.	0,504	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
20	Pemberian tunjangan sesuai dengan jabatan pekerjaan.	0,432	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
21	Pemberian tunjangan sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan.	0,416	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
22	Dengan adanya asuransi ini menjamin saya saat menyelesaikan pekerjaan yang beresiko.	0,412	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
23	Pemberian asuransi perusahaan sesuai dengan peraturan undang-undang	0,438	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

	yang berlaku.				
24	Asuransi yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat jabatan saya bekerja.	0,371	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas program kompensasi diatas, dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 24 soal pernyataan program kompensasi keseluruhan soal dinyatakan valid.

- b. Uji validitas variabel (Y) Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 6 indikator yang di jabarkan 36 dimensi kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan computer program SPSS 23 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas kerja					
1	karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan standart kualitas perusahaan.	0,418	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart kualitas perusahaan.	0,399	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Saya memiliki kualitas dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja.	0,437	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Saya merasa, bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari divisi bagian kerja lain.	0,663	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Saya mampu meningkatkan kualitas kerja saya.	0,456	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Kualitas kerja yang saya miliki mampu menunjang jabatan yang saya dapatkan.	0,475	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Kuantitas pekerja					
7	Karyawan mampu melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang saya miliki.	0,561	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Hasil pekerjaan saya sesuai	0,378	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

	dengan kuantitas perusahaan.				
9	Saya memiliki kuantitas yang baik yang bisa mendukung keahlian saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	0,617	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Saya mampu meningkatkan kuantitas kerja.	0,529		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Kuantitas hasil kerja saya mampu menunjang jabatan yang saya dapatkan.	0,499		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Saya merasa malu jika kuantitas kerja saya tidak sesuai dengan standart ketetapan perusahaan.	0,382		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Keterampilan					
13	Saya datang bekerja dengan tepat waktu.	0,455	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Saya masuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.	0,543	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Saat jam kerja saya lakukan dengan baik dengan mengerjakan tugas pekerjaan.	0,448	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	Saya mampu mengerjakan tugas pekerjaan tepat waktu.	0,545		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	Saya mulai berhenti bekerja sesuai dengan waktu istirahat yang telah ditentukan perusahaan.	0,539		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	Dan saya kembali masuk kerja sesuai dengan waktu jam masuk kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.	0,676		$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Kerjasama					
19	Dalam bekerja saya suka menjalin kerjasama dengan karyawan yang lain.	0,539	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
20	Kerjasama dalam bekerja dapat membantu saya.	0,422	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

21	Dengan adanya kerjasama saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik.	0,557	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
22	Dengan kerjasama maka hubungan komunikasi saya dengan karyawan yang lain jadi baik.	0,518	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
23	Kerjasama dalam mengerjakan tugas pekerjaan menjadi lebih cepat.	0,534	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
24	Dan dengan kerjasama semua bekerja sesuai dengan bagian dengan hasil yang baik dan cepat.	0,663	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Prakarsa					
25	Pengembangan ide karyawan bisa meningkatkan semangat kerja.	0,423	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
26	Kemampuan karyawan dalam membuat gagasan baru dalam merancang pekerjaan.	0,456	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
27	Karyawan yang mampu mengembangkan ide dalam pekerjaan dapat menunjang penyelesaian tugas.	0,432	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
28	Karyawan yang memiliki ide yang kreatif mampu mengendalikan lingkungan kerjanya dengan baik.	0,416	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

29	Dengan kemampuan dalam berpikir dan terus mengembangkan gagasan yang baru maka dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan jabatan yang baik.	0,620	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
30	Dengan selalu mengembangkan dan melakukan hal yang baik dari ide yang kreatif maka kepuasan kerja tercapai.	0,620	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Disiplin					
31	Disiplin dalam kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi.	0,627	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
32	Disiplin dalam waktu dengan datang tepat waktu maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0,491	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
33	Karyawan yang disiplin terhadap peraturan dan perintah atasan akan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya.	0,426	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
34	Karyawan yang berperilaku baik maka akan nyaman	0,567	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

	bagi lingkungan kerjanya.				
35	Karyawan yang bekerja secara etis dan professional akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.	0,560	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
36	Dengan disiplin yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.	0,480	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas kinerja karyawan diatas, maka dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 6 indikator dan 36 soal pernyataan kinerja karyawan keseluruhan soal pernyataan dinyatakan valid.

3.7.1. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi (2006, 178) “Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena intrumen tersebut sudah baik”.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, mampu menunjukkan keakuratan dan kestabilan dalam menghasilkan suatu pengukuran apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan program SPSS 23.

Berikut rumus *Cronbach alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Umar, Husen (2010, 56)

Dimana:

- r_{11} = nilai reliabilitas
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- σ_t^2 = varians total

Kriteria penilaian terhadap Koefisien α - Cronbach sebaga berikut:

Tabel 11.
Kriteria Uji Reliabilitas

No.	Nilai α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliable
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat reliable

- a. Menguji reliabilitas instrument variabel (X)program kompensasi dapat dianalisis melalui program computer SPSS 23 maka diperoleh nilai Cronbach alpha, sebagai berikut:

Tabel 12.
Uji Reliabilitas Variabel Program Kompensasi dengan
SPSS Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Program Kompensasi	Item 1	0.822	0.815	Reliabel
	Item 2	0.822	0.818	Reliabel
	Item 3	0.822	0.817	Reliabel
	Item 4	0.822	0.820	Reliabel
	Item 5	0.822	0.812	Reliabel
	Item 6	0.822	0.821	Reliabel
	Item 7	0.822	0.821	Reliabel
	Item 8	0.822	0.814	Reliabel
	Item 9	0.822	0.816	Reliabel
	Item 10	0.822	0.814	Reliabel
	Item 11	0.822	0.817	Reliabel
	Item 12	0.822	0.811	Reliabel
	Item 13	0.822	0.818	Reliabel
	Item 14	0.822	0.820	Reliabel
	Item 15	0.822	0.812	Reliabel
	Item 16	0.822	0.812	Reliabel
	Item 17	0.822	0.819	Reliabel
	Item 18	0.822	0.811	Reliabel
	Item 19	0.822	0.812	Reliabel
	Item 20	0.822	0.816	Reliabel
	Item 21	0.822	0.820	Reliabel
	Item 22	0.822	0.815	Reliabel
	Item 23	0.822	0.819	Reliabel
	Item 24	0.822	0.820	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 23

Tabel 13.
Tabel Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

822	24
-----	----

Sumber: Data Output SPSS 23

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.822 > 0.6$ yang artinya instrument variabel program kompensasi telah reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

- b. Menguji reliabilitas instrument variabel (Y) Kinerja karyawan dapat dianalisis melalui program computer SPSS 23 maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut:

Tabel 14.
Uji Reliabilitas Variabel Program Kinerja karyawan dengan
SPSS Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0.920	0.969	Reliabel
	Item 2	0.920	0.970	Reliabel
	Item 3	0.920	0.969	Reliabel
	Item 4	0.920	0.962	Reliabel
	Item 5	0.920	0.969	Reliabel
	Item 6	0.920	0.968	Reliabel
	Item 7	0.920	0.966	Reliabel
	Item 8	0.920	0.971	Reliabel
	Item 9	0.920	0.964	Reliabel
	Item 10	0.920	0.967	Reliabel
	Item 11	0.920	0.968	Reliabel
	Item 12	0.920	0.972	Reliabel
	Item 13	0.920	0.969	Reliabel
	Item 14	0.920	0.966	Reliabel
	Item 15	0.920	0.969	Reliabel
	Item 16	0.920	0.966	Reliabel
	Item 17	0.920	0.966	Reliabel
	Item 18	0.920	0.963	Reliabel
	Item 19	0.920	0.966	Reliabel
	Item 20	0.920	0.970	Reliabel
	Item 21	0.920	0.966	Reliabel
	Item 22	0.920	0.968	Reliabel
	Item 23	0.920	0.971	Reliabel
	Item 24	0.920	0.962	Reliabel
	Item 25	0.920	0.969	Reliabel
	Item 26	0.920	0.969	Reliabel
	Item 27	0.920	0.969	Reliabel
	Item 28	0.920	0.972	Reliabel
	Item 29	0.920	0.968	Reliabel
	Item 30	0.920	0.968	Reliabel
	Item 31	0.920	0.962	Reliabel

Item 32	0.920	0.968	Reliabel
Item 33	0.920	0.970	Reliabel
Item 34	0.920	0.966	Reliabel
Item 35	0.920	0.966	Reliabel
Item 36	0.920	0.968	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 23

Tabel 15.
Tabel Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
.920	36

Sumber: Data Output SPSS 23

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.920 > 0.6$ yang artinya instrument variabel kinerja karyawan reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar program kompensasi dengan kinerja karyawan, dengan menggunakan determinasi yaitu dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Silaen (2017,159)

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

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

3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yaitu untuk mengetahui Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Yuni International dan untuk membuktikan apabila hipotesis yan dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

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

Dimana :

t_{hitung} = nilai t

r = koefisien korelasi hasil r hitung

n = jumlah sampel

Kaidah pengujian jika :

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y .

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada hubungan.

3.7.4. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan .

$H_a (\rho > 0)$:Terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

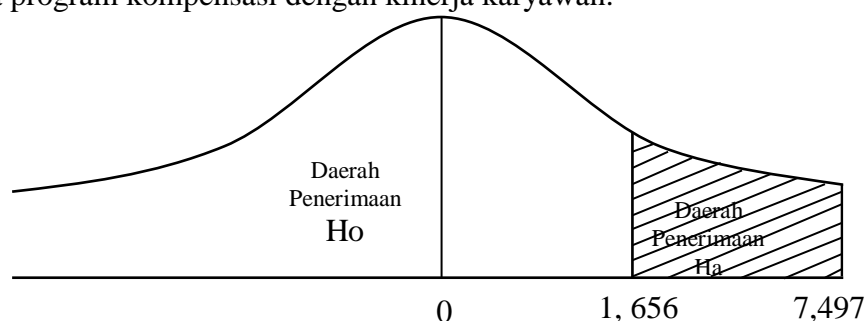
Mencari r_{tabel} digunakan :

$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$)

Kriteria diterima atau tolak H_0

Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan Uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya , tidak terdapat hubungan positif antara hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan.
- Tolak H_0 terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.



Gambar 3

Kurva Pengujian Hipotesis Statistik

3.7.5. Hubungan Fungsional Variabel Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = Penduga variabel tidak bebas (dependent)

X = Variabel bebas (independent)

a = Konstanta

b = Koefisien

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Yuni International

PT. Yuni International berdiri pada tanggal 01 Maret tahun 2000, pada awalnya PT. Yuni International berdiri dengan status nama PMA dari Korea Selatan yang di dirikan oleh Lee Kuang Ok dan Mr. Kong yang diresmikan oleh seorang Notaris yang bernama Ibu Aluh Sabaruah S.H. Selama kurang lebih 1 tahun dari tahun 2000 sampai tahun 2001 menjalankan usaha dengan pekerjaan dari barang-barang brand hingga pada awal tahun 2001 PT. Yuni International mulai mengerjakan pakaian berbahan Denim (Jeans) dari Buyer Gap. Dalam menjalankan usaha garment pakaian ini PT. Yuni International sempat mengalami perjalanan produksi pasang

surut sehingga saat terjadi itu PT. Yuni International mengalami dalam titik paling rendah dalam perusahaan yang mengalami produksi yang krisis.

Saat perusahaan mengalami krisis terjadi perlibatan pemegang saham yang berganti kepada Mr. Lee Kuang OK dan Mr. Lim Hang Ro, pergantian pemegang saham itu sebenarnya memiliki tujuan untuk memperbaiki keadaan produksi perusahaan yang sedang berada di titik rendah dan krisis tapi pembentukan pergantian pemegang saham itu hanya sia-sia karena perusahaan masih mengalami kesulitan dan tanpa adanya perubahan yang baik pada usaha yang dijalankan perusahaan bahkan selang beberapa waktu di adakan kembali pergantian kepemilikan saham menjadi milik Mr. Lee Kuang Ok dan Mr. Park Jung Oh maka setelah itu pada awal tahun 2002 resmi PT. Yuni International di pegang oleh Mr. Lee Kuang Ok dan Mr. Park Juang Oh dan sejak saat itu perusahaan sedikit mengalami kemajuan.

Visi PT. Yuni International

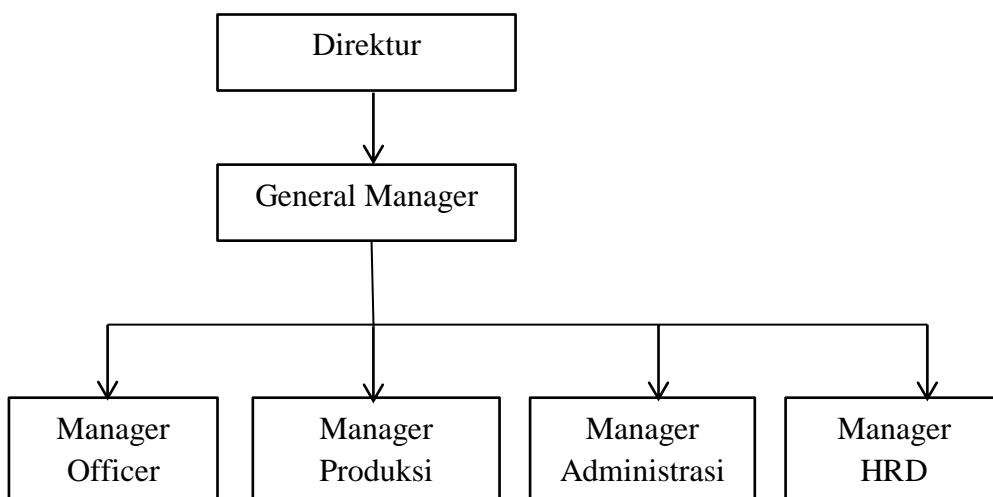
Diakui oleh dunia internasional sebagai perusahaan industry garment terpadu yang terkemuka di Indonesia dan dikenal sebagai produsen produk-produk berkualitas dengan aplikasi khusus.

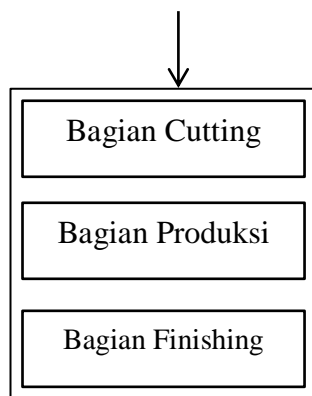
Misi PT. Yuni International

Memberikan mutu kualitas terbaik untuk customer sehingga menciptakan kepuasan bersama dan membangun bisnis yang handal yang berkembang pada situasi ekonomi yang menguntungkan dan mampu bertahan ditengah situasi ekonomi yang sulit.

4.1.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat mutlak diperlukan demi berjalannya perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui dengan adanya struktur organisasi. Pada PT. Yuni International pertama kali dipimpin oleh dua orang direktur, satu orang General Manager dandan empat kepala bagian yaitu bagian Manger Officer, Manager Administrasi, Manager Produksi, HRD. Berikut adalah struktur organisasi PT. Yuni International :





Gambar 4
Struktur Organisasi PT. Yuni International

Berdasarkan struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan tugas dan wewenang masing-masing bagian.

1. **General Manager**

General manager mempunyai tugas memimpin dan mengendalikan jalannya perusahaan dengan sebaik-baiknya, dengan program dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan harus dapat dipertanggung jawabkan kepada direktur baik itu mengenai kegiatan produksi, keuangan dan personalia. General manager membawahi empat bagian.

2. **Manager Office**

Office Management adalah koordinator dari sistem kerja. Seorang manajer kantor bertanggung jawab untuk perencanaan, organisasi, dan mengendalikan aspek administrasi organisasi, termasuk persiapan, komunikasi, koordinasi dan penyimpanan data untuk mendukung produksi dan operasi penting lainnya dari sebuah pendirian industri. Seringkali juga terlibat dalam pemasaran, tugas yang lainnya adalah untuk memantau proses kerja dan mengevaluasi hasilnya. Hasil kerja ditujukan untuk apa yang dapat disebut sistem penerima akhir, seperti misalnya, klien, pelanggan, dan departemen lain. Dan peran yang lainnya untuk mengkoordinasikan di ujung depan dengan menerbitkan berbagai tugas biasanya memimpin atau mengelola tim sekretaris atau pegawai administrasi serta mengurus tugas - tugas dalam departemen.

3. **Manager Produksi**

Manajer produksi adalah seorang yang terlibat dalam perencanaan, koordinasi dan kontrol dari proses manufaktur dan bertanggung jawab memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien, jumlah produksi yang benar & akurat, diproduksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan. Ruang lingkup pekerjaan tergantung pada sifat dari sistem produksi. Banyak perusahaan yang terlibat dalam beberapa jenis

produksi, menambah kompleksitas peran. Kemungkinan bahwa manajer produksi juga bertanggung jawab untuk sumber daya manusia dan material.

4. **Manager Administrasi dan Keuangan**

Manager administrasi adalah seorang yang melakukan pengambilan keputusan atau membuat aturan secara berkala terkait kelengkapan, pendataan, dan pemenuhan syarat dari berkas - berkas yang berguna untuk menunjang sebuah proses kerja. Manager administrasi juga memiliki tugas yaitu, melakukan perencanaan proses kerja dan koordinasi dengan pihak-pihak lain di perusahaan terkait prosedur dan sistem administrasi yang diterapkan serta merancang cara untuk merampingkan proses demi efisiensi perusahaan, melakukan perekrutan pegawai, melakukan penilaian atas kinerja pegawai dan melakukan evaluasi, memastikan ketersediaan data, mengelola jadwal dan target waktu, mengelola fasilitas dan inventaris, memantau biaya pengeluaran dan membantu penyusunan anggaran, memastikan operasi administrasi mematuhi kebijakan dan peraturan.

Sedangkan manager keuangan adalah segala kegiatan atau aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan bagaimana cara memperoleh pendanaan modal kerja, menggunakan atau mengalokasikan dana, dan mengelola aset yang dimiliki untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Aktivitas perusahaan ditinjau dari sudut manajemen keuangan menjadi tugas manajer keuangan. Tugasnya antara lain adalah seperti : Perolehan dana dengan biaya murah, penggunaan dana efektif dan efisien, analisis laporan keuangan, analisis lingkungan internal dan eksternal yang berhubungan dengan keputusan rutin dan khusus. Sedangkan tanggung jawabnya meliputi : Mengambil keputusan investasi atau pembelanjaan aktif (investment decision), Mengambil keputusan pendanaan atau pembelanjaan pasif (financing decision), Mengambil keputusan dividen (dividend decision). Keputusan-keputusan tersebut harus diambil dalam kerangka tujuan yang seharusnya dipergunakan oleh perusahaan yaitu memaksimalkan nilai perusahaan.

5. **Manager Sumber Daya Manusia (HRD)**

Human Resource Development atau HRD adalah sebuah divisi/posisi jabatan yang bertanggung jawab secara penuh dalam sumber daya manusia suatu perusahaan mulai dari persiapan perekrutan pegawai baru hingga mengurus kontrak kerjanya. Tugas seorang HRD berhubungan dengan sumber daya manusia, maka seorang HRD harus memahami tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini tugas dan tanggung jawab HRD :

- a. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.

- b. Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, job description, training and development system dll.
- c. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- d. Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.
- e. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
- f. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- g. Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- h. Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.

4.2. Profile Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Yuni International. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 133 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

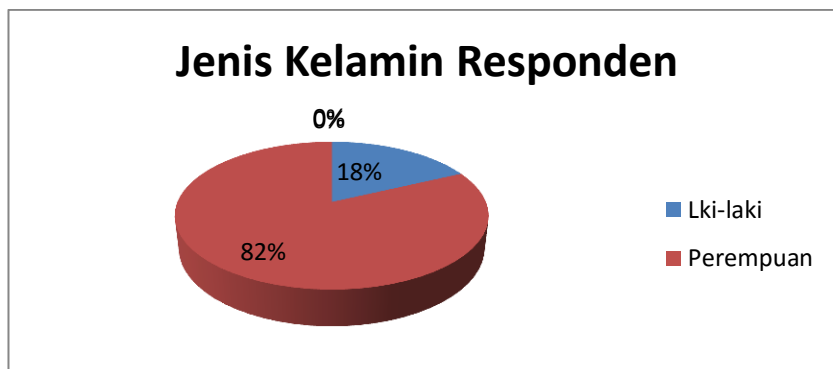
4.2.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan bagian. Berikut hasil data karakteristik responden yang merupakan karyawan PT. Yuni International bagian finishing sebanyak 133 orang.

Tabel 16.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	24	18%
2	Perempuan	109	82%
	Jumlah	133	100%

Sumber : Data primer kuesioner



Gambar 5
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu sekitar 109 responden atau 82%, sedangkan responden laki-laki hanya 24 responden atau 18% saja, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Yuni International di dominasi oleh perempuan. Tetapi dalam pola pikir laki-laki dan perempuan tidak menjadi hambatan dalam menganalisa permasalahan artinya masalah gender tidak menjadi persoalan dalam memandang suatu permasalahan secara obyektif.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

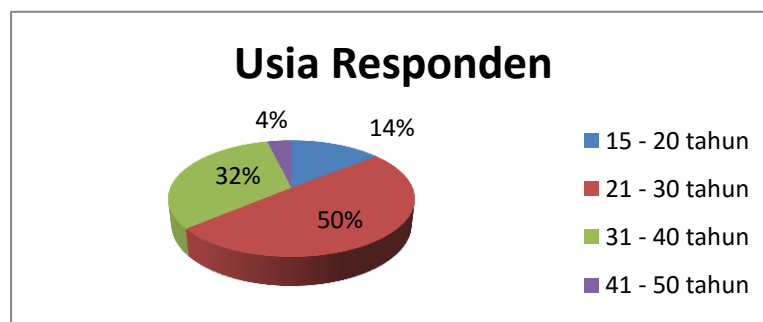
Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat disajikan melalui tabel dan gambar berikut:

Tabel 17.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	15 – 20 tahun	19	14%
2	21 – 30 tahun	66	50 %
3	31 – 40 tahun	43	32 %
4	41 – 50 tahun	5	4 %
	Jumlah	133	100 %

Sumber : Data Primer kuesioner



Gambar 6
Usia Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia 21 – 30 tahun lebih banyak yaitu sekitar 66 responden atau 50%, lalu responden dengan usia 31 – 40 tahun sekitar 43 responden atau 32%, lalu usia 15 – 20 tahun hanya 19 responden atau 14%, dan terakhir responden usia 41 – 50 tahun sekitar 5 responden atau 3% saja. Hal ini membuktikan bahwa rata-rata karyawan di PT. Yuni International berada di kisaran usia 21 – 30 tahun. Kelompok usia ini termasuk produktif dan cenderung menunjukkan semangat dan motivasi kerja yang tinggi.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat disajikan melalui tabel dan gambar berikut:

Tabel 18.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SLTP	49	37
2	SLTA	80	60
3	Diploma	4	3
4	Sarjana	0	0
	Jumlah	133	100%

Sumber : Data Primer Kusioner



Gambar 7
Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan SLTA lebih banyak yaitu sekitar 80 responden atau 60%, sedangkan untuk jenjang pendidikan SLTP sebanyak 49 responden atau 37%, dan untuk jenjang Diploma sebanyak 4 responden atau 3%, dan yang paling sedikit adalah jenjang S1 yaitu tidak ada satupun responden atau hanya 0% saja. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan terakhir karyawan di PT. Yuni International rata-rata berada di jenjang SLTA. Hal ini menunjukkan karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dianggap cukup kompeten untuk mengungkapkan berbagai permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

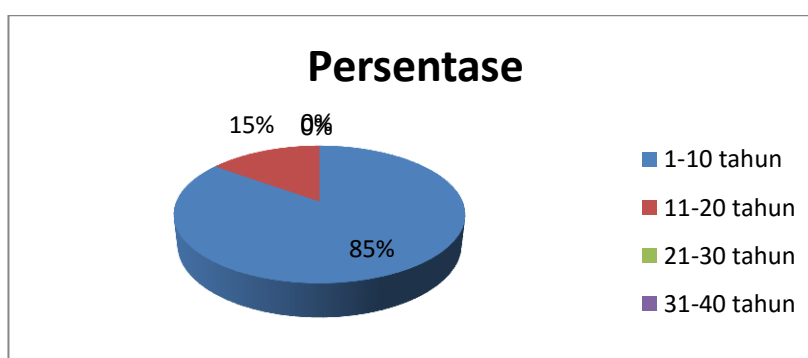
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dapat disajikan melalui tabel dan gambar berikut:

Tabel 19.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1 – 10 tahun	113	85%
2	11 – 20 tahun	20	15%
3	21 – 30 tahun	0	0%
4	31 – 40 tahun	0	0%
	Jumlah	133	100%

Sumber : Data primer kuesioner



Gambar 8
Masa Kerja Responden

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 113 responden atau sekitar 85%, lalu responden dengan lama kerja 11 – 20 tahun sebanyak 20 responden atau 15%, sedangkan yang paling sedikit bahkan tidak ada satupun responden adalah responden dengan masa kerja 21-30 tahun dan 31- 40 tahun.. Hal ini membuktikan bahwa rata-rata karyawan di PT. Yuni International sudah bekerja selama 1 – 10 tahun.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Program Kompensasi pada PT. Yuni International

Salah satu cara dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja dalam mencapai hasil produksi target perusahaan terwujud maka hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah dengan memberikan sistem kompensasi yang baik dan adil. Pemberian kompensasi yang baik dan benar maka akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan yaitu karyawan akan merasa puas karena upah yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepada karyawan. Balas jasa yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaannya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Penilaian terhadap variabel Program Kompensasi terdiri dari 24 dimensi yang berasal dari 4 indikator program kompensasi, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

1. Gaji

Tabel 20.

Jawaban “Gaji yang diterimasesuai dengan harapan”

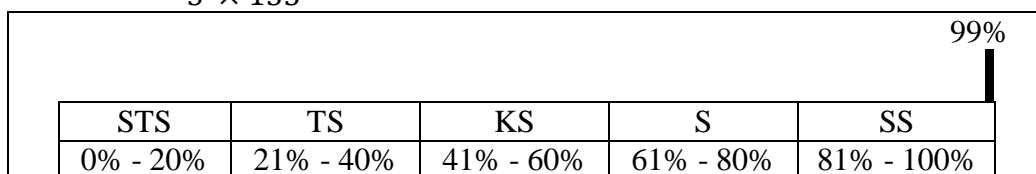
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	128	640	96%
Setuju	4	4	16	3%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	659	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untukseluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{659}{5 \times 133} \times 100\% = 99\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indicator gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan ,sebesar 99% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 21.

Jawaban “Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan”

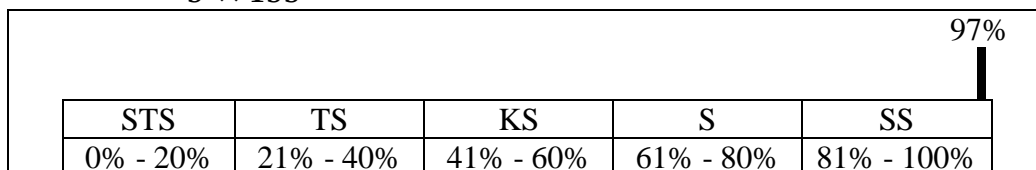
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	111	555	83%
Setuju	4	22	88	17%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	643	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{643}{5 \times 133} \times 100\% = 97\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan, sebesar 97% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 22.

Jawaban “Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan”

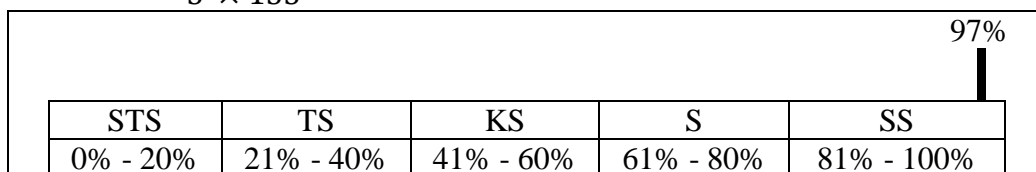
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	111	555	83%
Setuju	4	22	88	17%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	643	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{643}{5 \times 133} \times 100\% = 97\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indicator Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan, sebesar 97% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 23.

Jawaban “Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.”

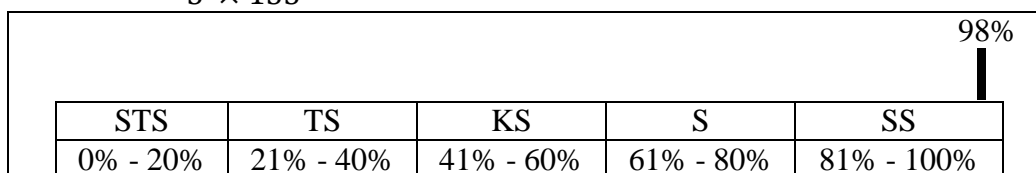
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	117	585	87%
Setuju	4	16	64	13%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	649	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{649}{5 \times 133} \times 100\% = 98\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan , sebesar 98% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 24.

Jawaban “Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini dalam perusahaan”

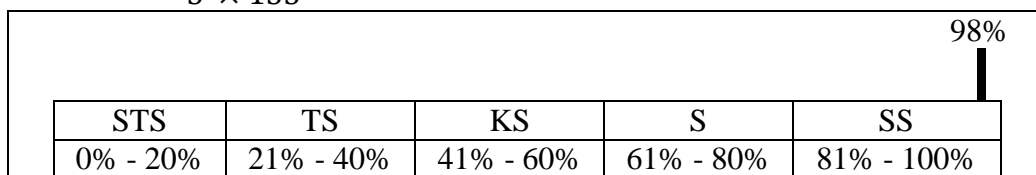
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	120	600	90%
Setuju	4	13	52	10%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	652	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{652}{5 \times 133} \times 100\% = 98\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini dalam perusahaan sebesar 98% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 25.

Jawaban “Gaji yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan saya terhadap karyawan”

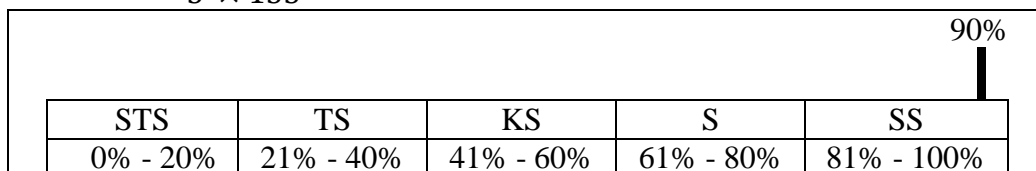
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	76	380	57%
Setuju	4	54	216	41%
Kurang Setuju	3	3	9	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	605	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{605}{5 \times 133} \times 100\% = 90\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator Gaji yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan saya terhadap karyawan, sebesar 90% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Upah

Tabel 26.

Jawaban “Upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan”

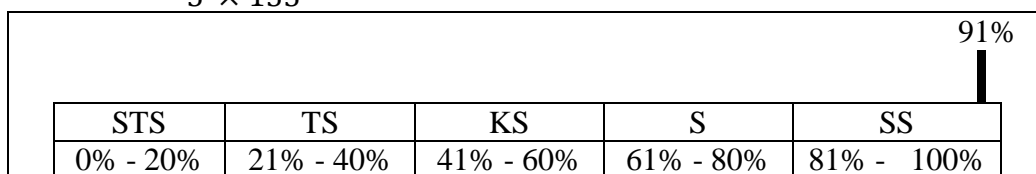
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	83	415	62%
Setuju	4	42	168	32%
Kurang Setuju	3	8	24	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	607	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{607}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator Upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 27.

Jawaban “ Upah yang karyawan terima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	83	415	62%
Setuju	4	44	176	33%
Kurang Setuju	3	6	18	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	609	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{609}{5 \times 133} \times 100\% = 90\%$$

90%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator Upah yang karyawan terima sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki sebesar 90% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 28.

Jawaban “Upah yang karyawan terima sesuai dengan jabatan sekarang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	115	575	86%
Setuju	4	18	72	14%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	647	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{647}{5 \times 133} \times 100\% = 97\%$$

97%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator upah yang karyawan terima sesuai dengan jabatan sekarang sebesar 97% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 29.

Jawaban “Upah langsung yang karyawan terima sesuai dengan lamanya bekerja”

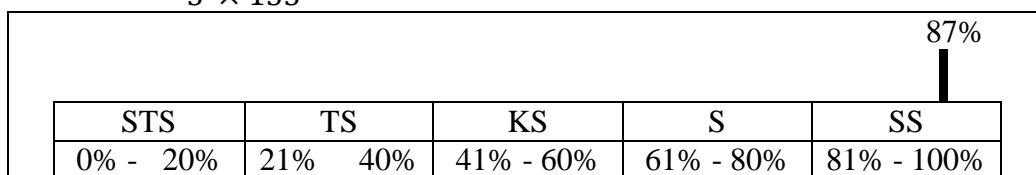
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	71	335	53%
Setuju	4	58	232	44%
Kurang Setuju	3	4	12	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	579	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{579}{5 \times 133} \times 100\% = 87\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator upah langsung yang karyawan terima sesuai dengan lamanya bekerja sekarang sebesar 87% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 30.

Jawaban “Upah yang karyawan terima langsung sesuai dengan tingkat pendidikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	84	420	63%
Setuju	4	40	160	30%
Kurang Setuju	3	9	27	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	607	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{607}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$

91%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator Upah yang karyawan terima langsung sesuai dengan tingkat pendidikan sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 31.

Jawaban “Upah yang terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	80	400	60%
Setuju	4	40	160	30%
Kurang Setuju	3	13	39	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	599	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{599}{5 \times 133} \times 100\% = 90\%$$

90%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator upah yang terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-harisebesar 90% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Insentif

Tabel 32.

Jawaban “Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan”

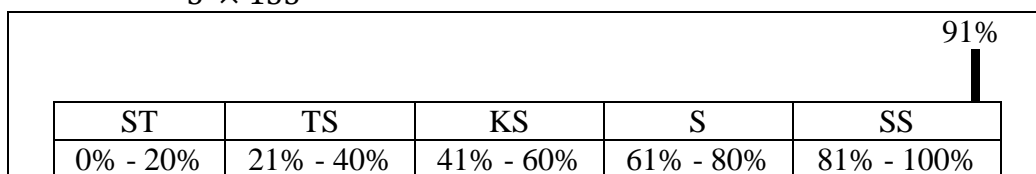
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	76	380	57%
Setuju	4	57	228	43%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	608	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{608}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 33.

Jawaban “Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	79	395	59%
Setuju	4	54	216	41%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	611	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{611}{5 \times 133} \times 100\% = 92\%$$

92%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan sebesar 92% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 34.

Jawaban “Insentif yang diberikan sesuai berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	98	490	74%
Setuju	4	31	124	23%
Kurang Setuju	3	4	12	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	626	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{626}{5 \times 133} \times 100\% = 94\%$$

94%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator insentif yang diberikan sesuai berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan sebesar 94% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 35.

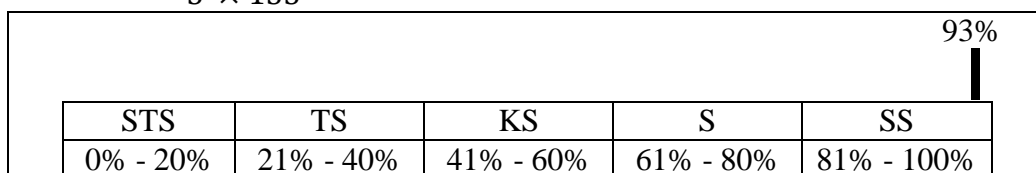
Jawaban “Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok kehidupan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	92	460	69%
Setuju	4	39	156	29%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	622	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{622}{5 \times 133} \times 100\% = 93\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok kehidupan saya sebesar 93% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 36.

Jawaban “Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	110	550	83%
Setuju	4	23	92	17%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	642	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{642}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%$$

96%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 37.

Jawaban “Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	95	475	71%
Setuju	4	32	128	24%
Kurang Setuju	3	6	18	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	621	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{621}{5 \times 133} \times 100\% = 93\%$$

93%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlakusebesar 93% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Kompensasi tidak langsung

Tabel 38.

Jawaban “Tunjangan yang diberikan oleh

perusahaan kepada saya sesuai dengan kualitas kerja”

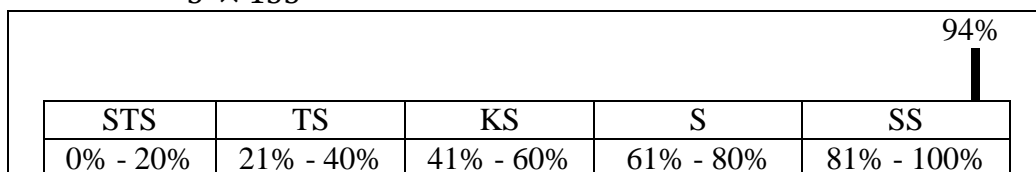
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	94	470	70%
Setuju	4	37	148	28%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	624	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{624}{5 \times 133} \times 100\% = 94\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan kualitas kerja sebesar 94% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 39.

Jawaban “Pemberian tunjangan sesuai dengan jabatan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	82	410	62%
Setuju	4	36	144	27%
Kurang Setuju	3	15	45	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	599	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{599}{5 \times 133} \times 100\% = 90\%$$

90%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator pemberian tunjangan sesuai dengan jabatan pekerjaan sebesar 90% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 40.

Jawaban “Pemberian tunjangan sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	50	250	38%
Setuju	4	42	168	31%
Kurang Setuju	3	41	123	31%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	541	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{541}{5 \times 133} \times 100\% = 81\%$$

81%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator pemberian tunjangan tidak sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan sebesar 81% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 41.

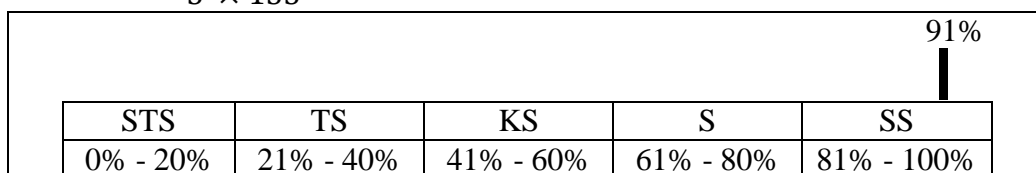
Jawaban “Dengan adanya asuransi ini menjamin saya saat menyelesaikan pekerjaan yang beresiko.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	90	450	68%
Setuju	4	31	124	23%
Kurang Setuju	3	12	36	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	610	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{610}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator dengan adanya asuransi ini menjamin saya saat menyelesaikan pekerjaan yang beresiko, sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 42.

Jawaban “Pemberian asuransi perusahaan sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.”

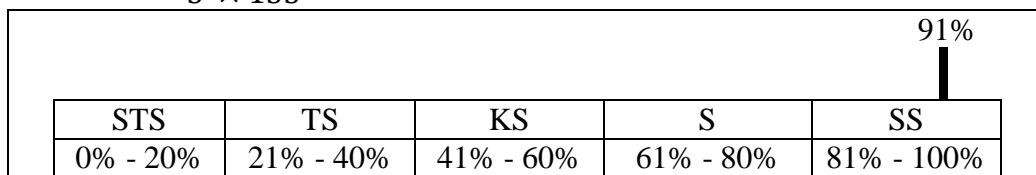
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	90	450	68%
Setuju	4	31	124	23%
Kurang Setuju	3	12	36	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	610	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{610}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator pemberian asuransi perusahaan sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 43.

Jawaban “Asuransi yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat jabatan saya bekerja.”

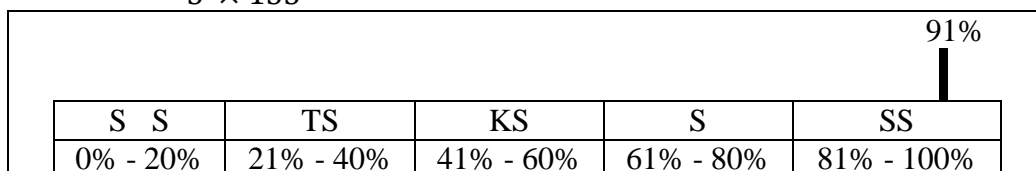
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	80	400	60%
Setuju	4	50	200	38%
Kurang Setuju	3	3	9	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	609	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{609}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi dengan indikator asuransi yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat jabatan saya bekerja, sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa variabel program kompensasi memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator “Gaji” dengan pernyataan “gaji yang diterima sesuai dengan harapan” dengan skor total 659 atau dengan presentase

99%, sedangkan nilai dominan yang terkecil ada pada indikator “Upah” dengan pernyataan “ Upah langsung yang diterima karyawan tidak sesuai dengan lamanya bekerja” dengan skor total sebesar sebesar 579 atau dengan persentase 87%.

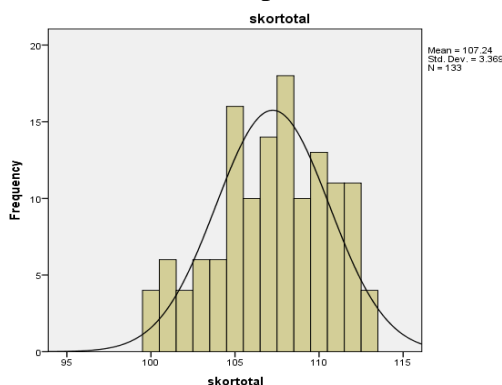
Tabel 44.
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Program Kompensasi

Statistics

Variabel Kompensasi

N	Valid	133
	Missing	0
Mean		4.5714
Std. Error of Mean		.05150
Median		5.0000
Mode		5.00
Std. Deviation		.59398
Variance		.353
Skewness		-1.052
Std. Error of Skewness		.210
Kurtosis		.120
Std. Error of Kurtosis		.417
Range		2.00
Minimum		3.00
Maximum		5.00
Sum		608.00

Sumber : Output SPSS 23



Program Kompensasi

Gambar 9

Histogram program kompensasi

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel Program kompensasi (X):

$$\text{Skor Teoritik } : \mathcal{X} = \frac{(1)(24)+(5)(24)}{2} = 72$$

Maka skor empirik sebesar 107,24 sementara skor teoritik sebesar 72, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel Program Kompensasi (X) yaitu ($107,24 > 72$) artinya relatif baik.

4.3.3. Kinerja Karyawan pada PT. Yuni International

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 36 dimensi yang berasal dari 6 indikator Kinerja Karyawan, yang dinilai jawaban responden menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

1. Kualitas kerja

Tabel 45.

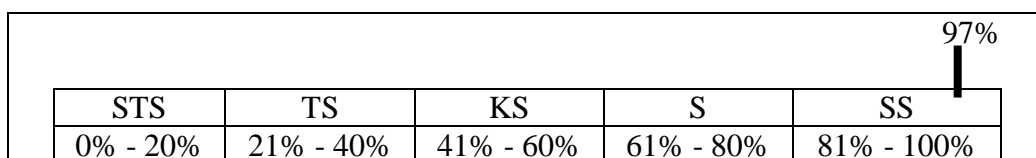
Jawaban “karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan standart kualitas perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	121	605	91%
Setuju	4	9	36	7%
Kurang Setuju	3	3	9	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	650	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{650}{5 \times 133} \times 100\% = 97\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator, karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan standart kualitas perusahaan, sebesar 97% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 46.

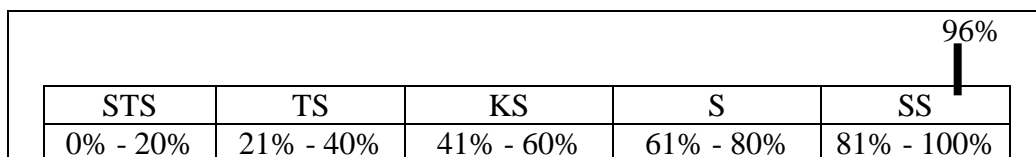
Jawaban “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart kualitas perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	110	550	83%
Setuju	4	23	92	17%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		133	642	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{642}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator hasil pekerjaan saya sesuai dengan standart kualitas perusahaan sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 47.

Jawaban “Saya memiliki kualitas dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	109	545	82%
Setuju	4	24	96	18%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		133	641	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{641}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%
 \end{aligned}$$

96%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator saya memiliki kualitas dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 48.

Jawaban "Saya merasa, bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari divisi bagian kerja lain"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	109	545	82%
Setuju	4	20	80	15%
Kurang Setuju	3	4	12	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1		0	0
Jumlah		60	637	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{637}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%
 \end{aligned}$$

96%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator saya merasa bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari divisi bagian kerja lain sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 49.

Jawaban "Saya mampu meningkatkan kualitas kerja saya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	------------------	------------	----------------

		(Orang)		
Sangat Setuju	5	111	555	83%
Setuju	4	22	88	17%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	643	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{643}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%
 \end{aligned}$$

STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

96%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator Saya mampu meningkatkan kualitas kerja saya sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 50.

Jawaban “Kualitas kerja yang saya miliki mampu menunjang jabatan yang saya dapatkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	68	340	51%
Setuju	4	58	232	44%
Kurang Setuju	3	7	21	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		133	593	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{593}{5 \times 133} \times 100\% = 89\%
 \end{aligned}$$

89%

STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja yang saya miliki mampu menunjang jabatan yang saya dapatkan sebesar 89% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas pekerja

Tabel 51.

Jawaban “Karyawan mampu melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang saya miliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	95	475	72%
Setuju	4	31	124	23%
Kurang Setuju	3	7	21	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	620	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{620}{5 \times 133} \times 100\% = 93\%
 \end{aligned}$$

STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

93%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator karyawan mampu melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan kuantitas yang saya miliki. sebesar 93% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 52.

Jawaban “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kuantitas perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	88	440	66%
Setuju	4	39	156	29%

Kurang Setuju	3	6	18	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	614	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{614}{5 \times 133} \times 100\% = 92\%$$

92%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator hasil pekerjaan saya sesuai dengan kuantitas perusahaan. sebesar 92% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 53.

Jawaban “Saya memiliki kuantitas yang baik yang bisa mendukung keahlian saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	119	595	89%
Setuju	4	14	56	11%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	651	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{615}{5 \times 133} \times 100\% = 92\%$$

92%				
STS	TS	KS	S	SS

	0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%	
--	----------	-----------	-----------	-----------	------------	--

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator saya memiliki kuantitas yang baik yang bisa mendukung keahlian saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sebesar 92% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 54.
Jawaban “Saya mampu meningkatkan kuantitas kerja”

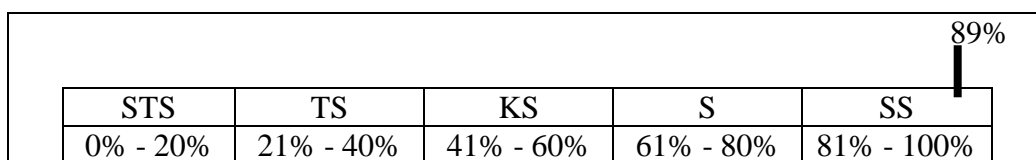
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	69	345	52%
Setuju	4	58	232	43%
Kurang Setuju	3	6	18	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	595	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{595}{5 \times 133} \times 100\% = 89\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator saya mampu meningkatkan kuantitas kerja sebesar 89% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 55.
Jawaban “Kuantitas hasil kerja saya mampu menunjang jabatan yang saya dapatkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	90	450	68%
Setuju	4	33	132	24%
Kurang Setuju	3	10	30	7%

Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	612	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{612}{5 \times 133} \times 100\% = 92\%$$

92%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator kuantitas hasil kerja saya mampu menunjang jabatan yang saya dapatkan sebesar 92% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 56.

Jawaban “Saya merasa malu jika kuantitas kerja saya tidak sesuai dengan standart ketetapan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	80	400	60%
Setuju	4	45	180	34%
Kurang Setuju	3	8	24	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	604	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{604}{5 \times 133} \times 100\% = 90\%$$

90%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator saya merasa malu jika kuantitas kerja saya tidak sesuai dengan standart ketetapan perusahaan sebesar 90% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Keterampilan

Tabel 57.

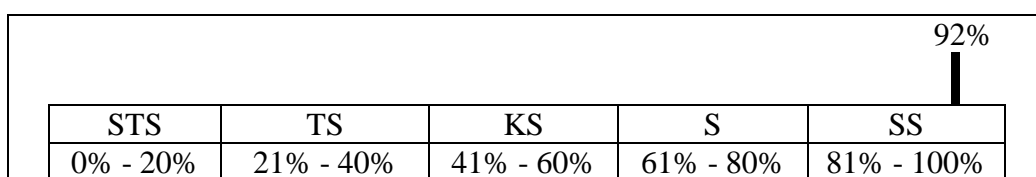
Jawaban “Bekerja dengan keterampilan dan kemampuan sesuai pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	85	425	64%
Setuju	4	48	192	36%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	617	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{617}{5 \times 133} \times 100\% = 92\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator bekerja dengan keterampilan dan kemampuan sesuai pekerjaan yang diberikan sebesar 92% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 58.

Jawaban “Keterampilan melebihi standar yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	84	420	63%
Setuju	4	42	168	32%
Kurang Setuju	3	7	21	5%

Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	609	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{609}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$

91%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator keterampilan melebihi standar yang ditetapkan sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 59.

Jawaban “Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki mempercepat waktu penyelesaian suatu pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	101	505	76%
Setuju	4	27	108	20%
Kurang Setuju	3	5	15	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	628	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{628}{5 \times 133} \times 100\% = 94\%$$

94%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki mempercepat waktu penyelesaian suatu pekerjaan sebesar 94% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 60.
Jawaban “Keterampilan
pengetahuan dan semangat kerja”

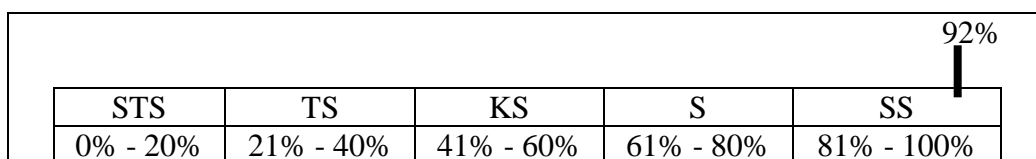
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	85	425	64%
Setuju	4	45	180	34%
Kurang Setuju	3	3	9	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	614	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{614}{5 \times 133} \times 100\% = 92\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator Keterampilan pengetahuan dan semangat kerjasebesar 92% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 61.
Jawaban “Keterampilan pengetahuan dan semangat kerja
akan meningkatkan untuk menggunakan berbagai peralatan yang ada”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	111	555	83%
Setuju	4	19	76	14%
Kurang Setuju	3	3	9	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%

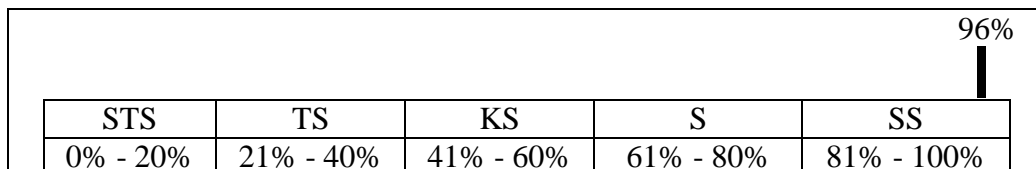
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	640	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{640}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator keterampilan pengetahuan dan semangat kerja akan meningkatkan untuk menggunakan berbagai peralatan yang adasebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 62.

Jawaban “Dengan memiliki keterampilan yang baik maka dapat mempengaruhi masa kerja”

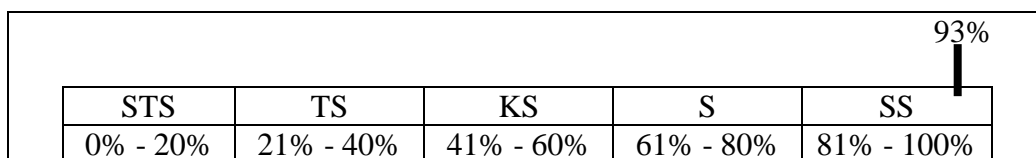
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	94	470	71%
Setuju	4	32	128	24%
Kurang Setuju	3	7	21	5%
Tidak Setuju	2	0	0%	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0%
Jumlah		133	619	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{619}{5 \times 133} \times 100\% = 93\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator dengan memiliki keterampilan yang baik maka dapat mempengaruhi masa kerjasebesar 93% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Kerjasama

Tabel 63.

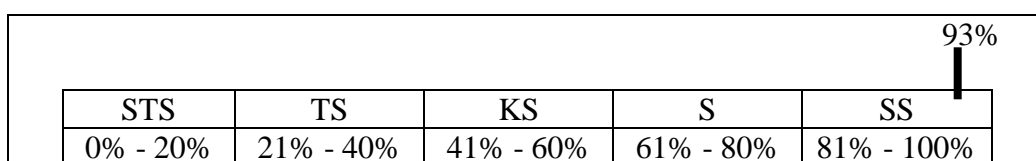
Jawaban “Dalam bekerja saya suka menjalin kerjasama dengan karyawan yang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	96	480	72%
Setuju	4	33	132	25%
Kurang Setuju	3	4	12	3%
Tidak Setuju	2	0	0%	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0%
Jumlah		133	624	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{624}{5 \times 133} \times 100\% = 93\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator dalam bekerja saya suka menjalin kerjasama dengan karyawan yang lain sebesar 93% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 64.

Jawaban “Kerjasama dalam bekerja dapat membantu saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	82	410	62%
Setuju	4	44	176	33%
Kurang Setuju	3	7	21	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	607	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{607}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$

91%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator kerjasama dalam bekerja dapat membantu saya sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 65.

Jawaban “Dengan adanya kerjasama saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	118	590	89%
Setuju	4	15	60	11%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	650	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{650}{5 \times 133} \times 100\% = 97\%$$

97%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indicator dengan adanya kerjasama saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik sebesar 97% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 66.

Jawaban “Dengan kerjasama maka hubungan komunikasi saya dengan karyawan yang lain jadi baik”

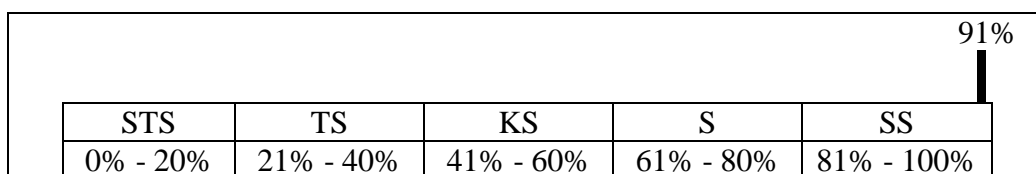
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	86	430	65%
Setuju	4	40	160	30%
Kurang Setuju	3	7	21	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	611	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{611}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator dengan kerjasama maka hubungan komunikasi saya dengan karyawan yang lain jadi baik sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 67.

Jawaban “Kerjasama dalam mengerjakan tugas pekerjaan menjadi lebih cepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	96	480	72%
Setuju	4	33	132	25%
Kurang Setuju	3	4	12	3%

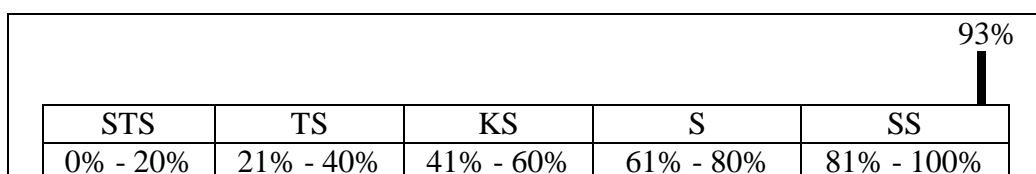
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	624	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{624}{5 \times 133} \times 100\% = 93\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator kerjasama dalam mengerjakan tugas pekerjaan menjadi lebih cepat sebesar 93% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 68.

Jawaban “Dan dengan kerjasama semua bekerja sesuai bagian dengan hasil yang baik dan cepat”

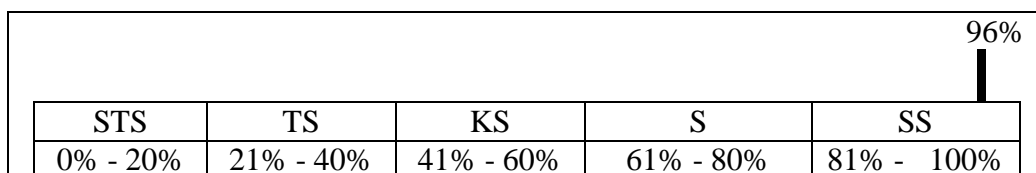
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	69	345	52%
Setuju	4	53	212	40%
Kurang Setuju	3	11	33	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	590	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{590}{5 \times 133} \times 100\% = 89\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator dan dengan kerjasama semua bekerja sesuai dengan bagian dengan hasil yang baik dan cepat sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Prakarsa

Tabel 69.

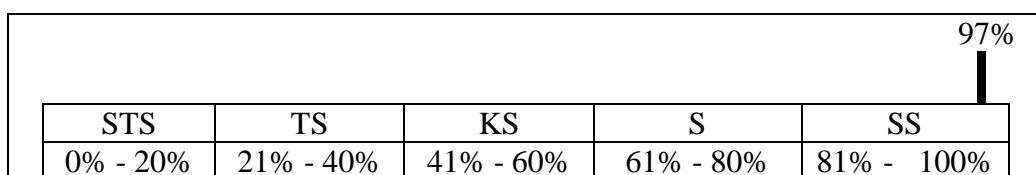
Jawaban “Pengembangan ide karyawan bisa meningkatkan semangat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	121	605	91%
Setuju	4	9	36	7%
Kurang Setuju	3	3	9	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	650	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{650}{5 \times 133} \times 100\% = 97\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator pengembangan ide karyawan bisa meningkatkan semangat kerjasebesar 97% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 70.

Jawaban “Kemampuan karyawan dalam membuat gagasan baru dalam merancang pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	109	545	82%
Setuju	4	24	96	18%
Kurang Setuju	3	0	0	0

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		133	641	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{641}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%$$

96%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator kemampuan karyawan dalam membuat gagasan baru dalam merancang pekerjaan sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 71.

Jawaban “Karyawan yang mampu mengembangkan ide dalam pekerjaan dapat menunjang penyelesaian tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	111	555	83%
Setuju	4	22	88	17%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	643	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{643}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%$$

96%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator karyawan yang mampu mengembangkan ide dalam pekerjaan dapat menunjang penyelesaian tugas sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 72.

Jawaban “Karyawan yang memiliki ide yang kreatif mampu mengendalikan lingkungan kerjanya dengan baik”

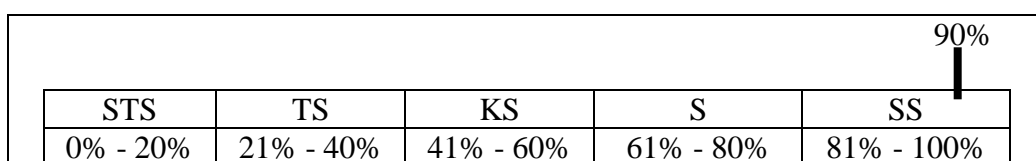
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	80	400	60%
Setuju	4	45	180	34%
Kurang Setuju	3	8	24	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	604	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{604}{5 \times 133} \times 100\% = 90\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator karyawan yang memiliki ide yang kreatif mampu mengendalikan lingkungan kerjanya dengan baik sebesar 90% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 73.

Jawaban “Dengan kemampuan dalam berpikir dan terus mengembangkan gagasan yang baru maka dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan jabatan yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	68	340	51%
Setuju	4	58	232	44%
Kurang Setuju	3	7	21	5%

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		133	593	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{593}{5 \times 133} \times 100\% = 89\%$$

89%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator dengan kemampuan dalam berpikir dan terus mengembangkan gagasan yang baru maka dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan jabatan yang baik sebesar 89% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 74.

Jawaban “Dengan selalu mengembangkan dan melakukan hal yang baik dari ide yang kreatif maka kepuasan kerja tercapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	68	340	51%
Setuju	4	58	232	44%
Kurang Setuju	3	7	21	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		133	593	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{593}{5 \times 133} \times 100\% = 89\%$$

89%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator dengan selalu mengembangkan dan melakukan hal yang baik dari ide yang kreatif maka kepuasan kerja tercapaisebesar 89% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

6. Disiplin

Tabel 75.

Jawaban “Disiplin dalam kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	109	545	82%
Setuju	4	20	80	15%
Kurang Setuju	3	4	12	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1		0	0
Jumlah		60	637	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untukseluruh item}} \times 100\% \\
 &= \frac{637}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%
 \end{aligned}$$

96%				
STS	TS	KS	S	SS
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator disiplin dalam kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 76.

Jawaban “Disiplin dalam waktu dengan datang tepat waktu maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	86	430	65%
Setuju	4	40	160	30%
Kurang Setuju	3	7	21	5%

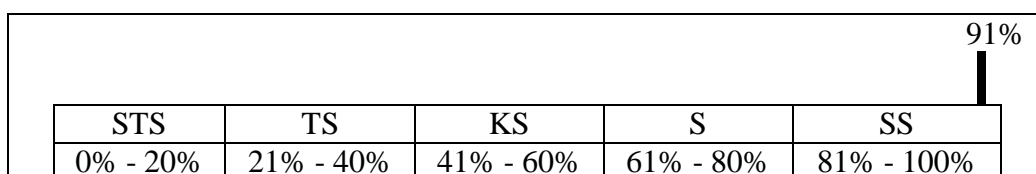
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	611	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{611}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator disiplin dalam waktu dengan datang tepat waktu maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 77.

Jawaban “Karyawan yang disiplin terhadap peraturan dan perintah atasan akan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya”

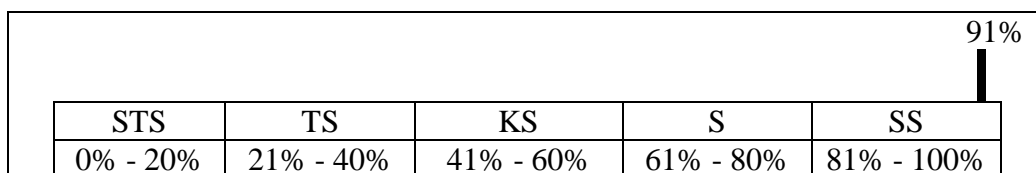
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	82	410	62%
Setuju	4	44	176	33%
Kurang Setuju	3	7	21	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	607	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{607}{5 \times 133} \times 100\% = 91\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator karyawan yang disiplin terhadap peraturan dan perintah atasan akan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya sebesar 91% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 78.

Jawaban “Karyawan yang berperilaku baik maka akan nyaman bagi lingkungan kerjanya”

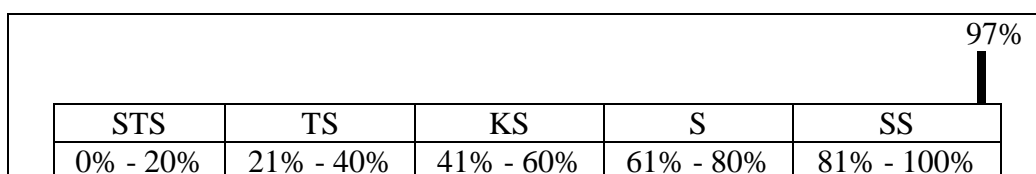
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	118	590	89%
Setuju	4	15	60	11%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	650	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{650}{5 \times 133} \times 100\% = 97\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indicator karyawan yang berperilaku baik maka akan nyaman bagi lingkungan kerjanya sebesar 97% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 79.

Jawaban “Karyawan yang bekerja secara etis dan professional akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	111	555	83%
Setuju	4	19	76	14%
Kurang Setuju	3	3	9	3%

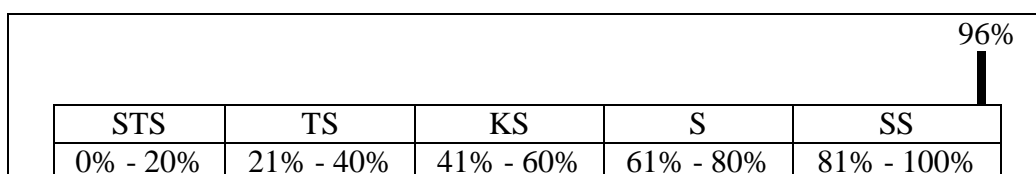
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	640	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{640}{5 \times 133} \times 100\% = 96\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator karyawan yang bekerja secara etis dan professional akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan sebesar 96% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 80.

Jawaban “Dengan disiplin yang baik
maka akan menghasilkan kinerja yang baik”

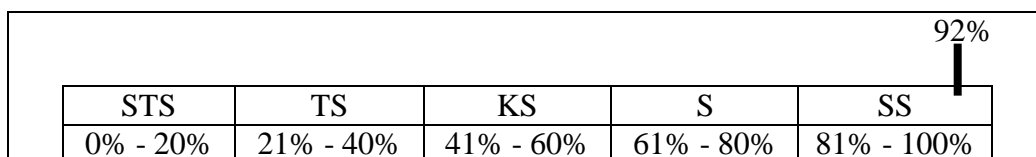
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	90	450	68%
Setuju	4	33	132	24%
Kurang Setuju	3	10	30	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		133	612	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{612}{5 \times 133} \times 100\% = 92\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dengan indikator dengan disiplin yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik sebesar 92% responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

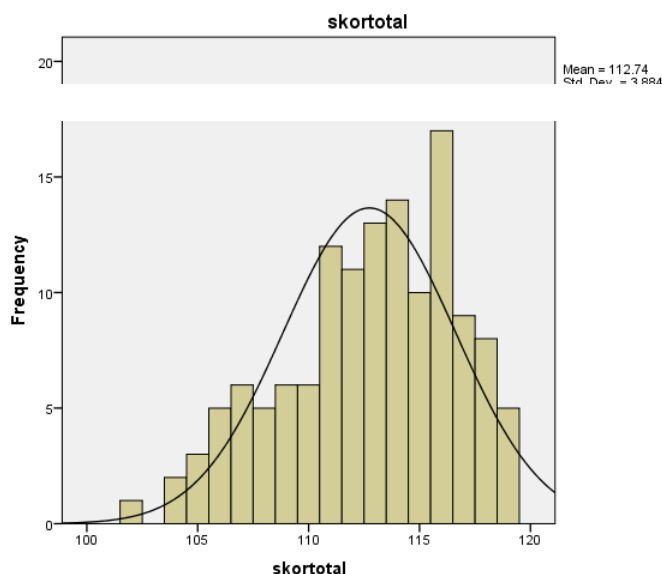
Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator “Kualitas kerja” dengan pernyataan “karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik sesuai dengan standar kualitas perusahaan” dengan skor total 650 atau dengan presentase 97%, sedangkan nilai dominan yang terkecil ada pada indikator “Kuantitas pekerja” dengan pernyataan “saya mampu meningkatkan kuantitas kerja” dengan skor total 595 atau dengan presentase 89%.

Tabel 81.
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
kinerja		
N	Valid	133
	Missing	0
Mean		4.89
Std. Error of Mean		.033
Median		4.91 ^a
Mode		5
Std. Deviation		.382
Variance		.146
Skewness		-3.613
Std. Error of Skewness		.210
Kurtosis		13.105
Std. Error of Kurtosis		.417
Range		2
Minimum		3
Maximum		5
Sum		650
Percentiles	25	4.40 ^b
	50	4.91



Sumber : Output SPSS 23



Gambar 10
Histogram Kinerja Karyawan

Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada Kinerja Karyawan (Y):

$$\text{Skor Teoritik : } \mathcal{X} = \frac{(1)(36)+(5)(36)}{2} = 108$$

Maka skor empirik sebesar 112,74 sementara skor teoritik sebesar 108, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu (112,74 > 108) artinya relatif baik.

4.3.4. Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Yuni International

1. Analisis Korelasi Product Moment

Berikut ini akan dilakukan analisis korelasi product moment menggunakan SPSS 23 unruk mengetahui keeratan hubungan antara Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Yuni International.

Tabel 82.

Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

		Correlations	
		kinerja	kompensasi
kinerja	Pearson Correlation	1	.549**
	Sig. (1-tailed)		0
	N	133	133
kompensasi	Pearson Correlation	.549**	1

Sig. (1-tailed)	0	
N	133	133

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 diatas, dapat disimpulkan bahwa besarnya korelasi product moment adalah $r_s = 0,549$. Artinya program kompensasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Ini berarti program kompensasi mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 83.
Nilai Interval Koefisien

Interval Nilai	Keterangan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (287, 2016)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan korelasi product moment bahwa nilai korelasi sebesar $r = 0,549$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,549)^2 \times 100\% \\
 &= 30,14\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 30,14\%$, hal ini menunjukkan bahwa program kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,14% sedangkan sisanya 69,86% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima

a. Hipotesis Statistik

$H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

$H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

b. Manantukan t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut:

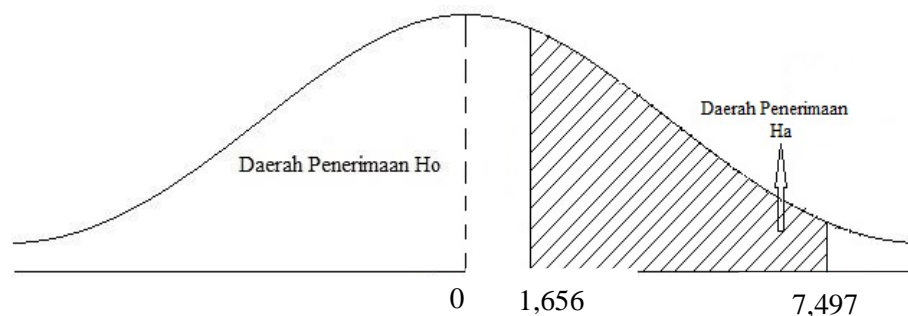
$$t_h = \frac{0,549\sqrt{133-2}}{\sqrt{1-0,549^2}}$$

$$= \frac{5,233}{0,698} = 7,497$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai tabel diperoleh dari t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$ atau $133-2$, maka dapat diperoleh t_{tabel} 1,656

d. Kurva



Gambar 11

Kurva Hasil Uji Hipotesis Korelasi

4. Hubungan Fungsional Variabel Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Berikut ini akan dilakukan analisis hubungan fungsional menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui keeratan hubungan fungsional antara Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Yuni International.

Tabel 84.

Hubungan Fungsional Variabel Program Kompensasi
Dengan Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.733	.259		18.277	.000
	Kinerja	.034	.056	.052	.601	.549

a. Dependent Variable: kompensasi

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan perhitungan SPSS 23 di atas, maka diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,733 + 0,034X$$

Berdasarkan hasil analisis data korelasi dengan hasil $r_s = 0,549$ dan koefisien determinasi (r_s^2) dengan hasil 30,14%. Maka artinya adalah bahwa 30,14% varians yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh varians program kompensasi dengan fungsi korelasi $\hat{Y} = 4,733 + 0,034X$. Fungsi penduga ini artinya bahwa apabila variabel program kompensasi diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4,733. Kemudian nilai koefisien 0,034 artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan untuk kompensasi akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,034 satuan.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis program kompensasi pada PT. Yuni International.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel program kompensasi nilai dominan yang tertinggi ada pada indikator gaji dengan pernyataan “gaji yang diterima sesuai dengan harapan” dengan skor total 659 dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 99%, dari total 133 responden terdapat 128 responden menjawab sangat setuju, 4 responden menjawab setuju, dan 1 orang menjawab kurang setuju dengan total responden 133 orang. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa gaji yang diberikan di PT. Yuni International sudah cukup baik, hal tersebut membuat para karyawan merasa adil dan bijaksana saat bekerja di PT. Yuni International. Dengan memiliki rasa adil dan bijaksana membuat karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya.

Sedangkan tanggapan responden pada variabel program kompensasi yang terendah berada pada indikator “upah” dengan pernyataan “upah langsung yang diterima karyawan tidak sesuai dengan lamanya bekerja” dengan skor total 579 dan berada pada daerah setuju dengan nilai 87%, dari total 133 responden terdapat 71 responden menjawab sangat setuju, 58 responden menjawab setuju dan 4 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa upah langsung yang diterima karyawan tidak sesuai dengan lamanya bekerja di PT. Yuni International hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal tersebut tidak dapat dibiarkan, karena jika semangat kerja karyawan terganggu maka kinerja yang dihasilkan karyawan tersebutpun akan terganggu.

Secara keseluruhan skor rata-rata empirik program kompensasi lebih besar dari skor teoritik ($107,24 > 72$), sehingga dapat diartikan bahwa program kompensasi pada PT. Yuni International relatif baik.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Yuni International.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel program kompensasi nilai dominan yang tertinggi ada pada indikator gaji dengan pernyataan “gaji yang diterima sesuai dengan harapan” dengan skor total 659 dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 99%, dari total 133 responden terdapat 128 responden menjawab sangat setuju, 4 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Yuni International cukup mencapai standart kualitas perusahaan, hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang bagus sehingga dapat mencapai standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan PT. Yuni International cukup memilikikompeten diri dalam kualitas kerja.

Sedangkan tanggapan responden pada variabel program kompensasi yang terendah berada pada indikator upah dengan pernyataan “upah langsung yang diterima karyawan tidak sesuai dengan lamanya bekerja” dengan skor total 579 dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 87%, dari total 133 responden terdapat 71 responden menjawab sangat setuju, 58 responden menjawab setuju dan 4 responden menjawab kurang setuju. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui penyebab kinerja karyawan menurun adalah karena karyawan pada PT. Yuni International merasa bahwa upah yang mereka terima tidak sesuai dengan lamanya mereka bekerja, hal tersebut dikarenakan karena karyawan yang kurang dari segi pendidikan, kemampuan dan kreatifitas, kurangnya dalam hal latihan kerja juga dapat menjadi faktor lamanya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baru tersebut.

Secara keseluruhan skor rata-rata empirik kinerja karyawan lebih besar dari skor teoritik ($112,74 > 108$), sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Yuni International relatif baik.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International.

Hasil perhitungan statistik diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International dengan nilai korelasi $r = 0,549$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, artinya program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International mempunyai hubungan yang sedang. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab perusahaan terhadap upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan lamanya bekerja sehingga hal tersebut dapat membuat menurunnya kinerja karyawan di PT. Yuni International. Selain itu kurangnya kemampuan dan kreatifitas akan hal baru dalam pekerjaan juga dapat membuat kinerja karyawan menurun.

Selanjutnya, kontribusi program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International adalah sebesar 30,14% sedangkan sisanya 69,86% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi. Kemudian

hubungan fungsional program kompensasi dengan kinerja karyawan diperoleh fungsi pendugaan $\hat{Y} = 4,733 + 0,034X$, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien program kompensasi sebesar 0,034 hal ini menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel program kompensasi akan diikuti dengan terjadinya kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,034 satuan. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,497 dan t_{tabel} sebesar 1,656, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,497 > 1,656$) artinya H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif sedang antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

4. Perbandingan Teori dengan Penelitian sebelumnya

Berdasarkan perbandingan antara teori dengan penelitian maka ada teori yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang hipotesis yang positif dengan kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2009, p.55) menyatakan bahwa “ Hubungan antara program kompensasi dengan kinerja bahwa pemberian kompensasi (gaji) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja buruh dan secara tidak langsung terdapat hubungan bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja kemudian akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan”.

Setelah ditemukan teori yang terkait yaitu kompensasi maka selanjutnya adalah membandingkan teori dengan penelitian sebelumnya. Jika dilihat dari teori diatas dengan penelitian sebelumnya menurut penelitian Bilal Jamil et al(2011) Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi secara bersama-sama menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi dan sebagian orang menyatakan kompensasi sebagai faktor penting yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa dari perbandingan teori dengan penelitian sebelumnya terdapat hubungan yang positif secara statistic bahwa variabel kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari perbandingan teori dengan penelitian sebelumnya terdapat hubungan yang positif.

4.4.2. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Yuni International dengan menggunakan 133 responden tentang hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International. Berdasarkan perhitungan korelasi product moment antara program kompensasi dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien 0,549 dan determinasi sebesar 30,14%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International.

Hal ini sejalan dengan menurut Menurut Veithzel Rivai Zainal (2015 edisi ke-5, p.541)“kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian indikator kompensasi meliputi gaji, upah, Insentif, dan kompensasi tidak langsung”. Artinya semakin adil program kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketetapan yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin baik dan maksimal pula kinerja yang dicapai oleh karyawan untuk perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diketahui secara umum bahwa program kompensasi pada PT. Yuni International relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 107,24 sementara skor teoritiknya sebesar 72, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel program kompensasi (X) yaitu ($107,24 > 72$) jika dilihat secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan pada PT. Yuni International relatif baik. Hali ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 112,74 sementara skor teoritiknya sebesar 108, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($112,74 > 108$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Terdapat hubungan positif yang sedang antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International, dalam hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut:

- a. Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r_s = 0.549$, artinya bahwa hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International mempunyai hubungan yang relatif sedang.
- b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa program kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,14% sedangkan sisanya 69,86% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar program kompensasi.
- c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7,497 > 1.656$) artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International.
- d. Hasil dari analisis hubungan fungsional dapat diperoleh fungsi penduga antara program kompensasi dengan kinerja karyawan adalah $\hat{Y} = 4,733 + 0.034X$. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien program kompensasi sebesar 0,034 hal ini menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel program kompensasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,034 satuan.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni International, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi perusahaan garment PT. Yuni International dan bagi akademik, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT.Yuni International
 - a. Dari hasil penelitian di atas dapat di indikasi kelemahan pada variabel program kompensasi pada indikator upah dengan pernyataan upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan lamanya bekerja. Di harapkan dari indikator upah tersebut untuk bisa segera diatasi dengan memberikan upah yang diterima tidak sesuai dengan lamanya bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan agar semangat kerja para karyawan tetap baik dan karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan mereka.
 - b. Dari hasil penelitian di atas dapat di indikasi kelemahan pada variabel kinerja karyawan pada indikator kuantitas pekerja dengan pernyataan saya mampu meningkatkan kuantitas kerja. Diharapkan dari indikator kuantitas pekerja bisa segera diatasi dengan memberikan pelatihan atau arahan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, sehingga karyawan tidak membutuhkan waktu terlalu banyak dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru tersebut.
 - c. Adapun hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan, maka disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan keadilan dalam program kompensasi di perusahaan tersebut, karena dalam hal tersebut sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan kedepannya. Program kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, tenang dan

bersemangat yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Diharapkan juga perusahaan dapat memperbaiki kurang atau kelemahan yang ada di perusahaan, dan juga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan yang sudah baik terutama terhadap program kompensasi yang ada pada PT. Yuni International.

2. Bagi Akademik

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel program kompensasi dan variabel kinerja karyawan pada obyek penelitian yang lain untuk khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas mengenai penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Basri, A.F.M dan Rivai, V (2005), *Performance Appraisal*, Jakarta, PT. Raja. Grafindo Persada.
- Bernadin, H.Jhon dan Joyce E.A Russel.(2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition). Mc, Graw-Hill Inc* :Singapore.
- Byars, Lloyd L.And Leslie W.Rue.1997. *Resource Management*.United States of American.
- Cascio. Wayne F. 1992. *Managing Human Resource*.United of Amerika.
- Dessler and Gary (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 14, Jakarta, Salemba Empat.
- Dessler, G. (2000), *Human Resource Management*, 8th edition, New Jersey, Prentice-Hall,inc.
- Dewi Hanggraeni (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit, Bandung.
- Eddy Soeryanto Soegoto (2015), *Marketing Research The Smart Wayto Solve a Problem*, .Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Emron Edision dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA cv: Bandung.
- Gulo, W. (2003), *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PT.Grasindo.
- Hamid Sanusi (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta, Deepublish Grup CV Budi Utama.
- Hasibuan dan Malayu S.P (2007), *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hughes, Clareth. 1969. *Managing Human Resource Development Program: Current Issues and Evolving Trends* : British Library.
- Husein, Umar,(2010), *Riset Pemasaran dan Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Johar dan Arifin (2007), *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo.
- Justine T. Sirait (2006), *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta ,Grasindo.
- Marihot dan Tua Efendi (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Grasindo.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung ,Refika Aditama.

- Mangkuprawira dan Syafri (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. (2006), *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta, Salemba Empat.
- Mathis, RobertL, and John H. Jackson (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Akmal, Fauzul, Jakarta, Salemba Empat.
- Mondy and Wayne.(2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10, Jakarta, Erlangga.
- Muri Yusuf (2016), *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif & Penelitian Gabunga*, : Jakarta, Prenada Media.
- Notoatmojo dan Soekidjo (2015), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Silaen (2017), Pengantar Statistika Sosial, Yogyakarta: In Media.
- Simamora dan Henry (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana (2005), *Metoda Statistika*, Edisi 6, Bandung, Tarsito.
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Umar dan Husein (2001), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umanto dan Ferdinand (2006), *Pengantar Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Depok, Departement ilmu administrasi fisisip UI.
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

JURNAL

- Bilal Jamil, Naintara Sarfaras Raja, 2003, *Impact of Compensation, Performance Evalution and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance. Journal of Management Institute of Interdisciplinary Business Reasearch* Vol 3 No.8.
- Sarah Javed , 2010, *Employees Compensation and Organization's Financial Performance, Journal of Management Institute of Interdisciplinary Business Reasearch* 130 January 2010 Vol 1, No.9.
- Zubir Aslam Marwat, Muhammad Arifin dan khadim (2009), *Impact Of Selection, training, performance appraisal and compensation on employee performance A case of Pakistani telecom sector. Journal of management institute of interdisciplinary business research*, vol 1 no. 7.