



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B
TASIKMALAYA**

Skripsi

Disusun oleh :

Rizki Nurhakim

(021114525)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS IIB TASIKMALAYA**

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

(Tutus Rully, S.E.,M.M.)

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS IIB TASIKMALAYA**

SKRIPSI

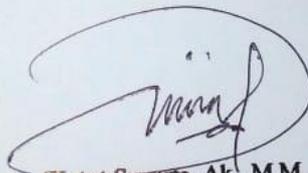
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 27 Oktober 2018

Rizki Nurhakim

0211 14 525

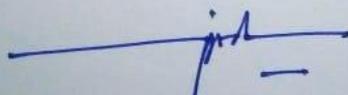
Menyetujui,

Ketua Sidang



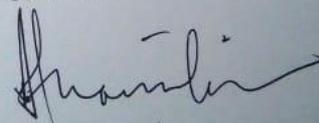
(Ketua Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. Indra Jaya, MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, S.E., M.M.)

ABSTRAK

RIZKI NURHAKIM, 0211 14 525, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia,, Hubungan Kompensasi dan Kinerja, Ketua komisi pembimbing Indra Jaya dan Anggota komisi pembimbing Nina Sri Indrawati, tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai pada lembaga pemasyarakatan kelas II B Tasikmalaya yang beralamat di Jln. Otista No.1 Tawang Sari, Tawang Tasikmalaya, Jawa Barat 46121.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 89 orang responden yaitu pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II b tasikmalaya. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien Product Moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien kolerasi.

Hasil analisis product moment diperoleh $r = 0,705$, artinya hubungan Kompensasi dengan kinerja pegawai pada lembaga pemasyarakatan kelas IIB Tasikmalaya memiliki tingkat hubungan kuat.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 49,7\%$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai 49,7%. sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} > (13,099 > 1,66256)$ maka H_a diterima H_o ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata antara kompensasi (x) dengan kinerja pegawai (y) pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tasikmalaya.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah, inayah dan petunjuk-Nya serta tidak lupa salawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita umatnya hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan

Ada pun judul yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah **“HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B TASIKMALAYA”**

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih ini penulis tunjukkan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko., Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Drs. Ketut Sunarta., Ak., M.M., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully ., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Yudhia Mulya., S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Dwi Meyliani R selaku koodinator seminar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Indrajaya, Ir., M.M. selaku ketua komisi pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan masukan sehingga proposal penelitian ini dapat selesai.
7. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. selaku anggota komisi pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan masukan sehingga proposal penelitian ini dapat selesai.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu dan dukungannya.
9. Khususnya keluarga tercinta : Papahku Agus Habibuloh., SE,Msi dan Mama Neng Suminar, , Pa Hartono, Mama Yulia Silvi
10. Untuk Dea Lusiana Sari , S.Ak terimakasih support nya dan doanya kepadaku untuk segalanya lebih mudah
11. Kepada Teh Elas yang sudah membantu dalam segala hal
12. Seluruh teman-teman seperjuangan khususnya dari Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2014 dan Seperbimbingan.

13. Sahabat semasa kuliahku : Hans.SM, Bagas , Ando , Ruslan , Farhan, Erwan, Imam, Atan, Iwan, Nanda, Ilham, Patu, Iskandar, dan yang lainnya luar biasa kawan
14. Sahabat-sahabatku SMA .
15. Terimakasih Kepada KALAPAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B TASIKMALAYA
16. Terima Kasih kepada seluruh pegawai LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B TASIKMALAYA yang sudah mengijinkan saya melakukan penelitian ini
17. Terima Kasih Kepada Kepala Divisi Pemasyarakatan Kemenkumham Jabar

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan dengan terbuka kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi penyempurnaan dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak. Terima kasih

Bogor, Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i-ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
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 Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2. Kompensasi.....	7
2.2.1. Pengertian Kompensasi	7
2.2.2. Tujuan Kompensasi	8
2.2.3. Jenis Kompensasi	9
2.2.4. Indikator Kompensasi	10
2.3. Kinerja Karyawan	11
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.3.3. Mengukur Kinerja Karyawan	13
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	14
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	14
2.4.2. Kerangka Pemikiran	16
2.4.3. Konstelasi Pemikiran	17
2.5. Hipotesis Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	19
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	19
3.2.1. Objek Penelitian	19
3.2.2. Unit Analisis	19

3.2.3.	Lokasi Penelitian	19
3.3.	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	19
3.4.	Operasionalisasi Variabel	20
3.5.	Metode Penarikan Sampel	21
3.6.	Metode Pengumpulan Data	21
3.6.1.	Data Primer	21
3.6.2.	Data Sekunder.....	22
3.7.	Metode Analisis Data	23
3.7.1.	Uji Validitas.....	23
3.7.2.	Uji Reliabilitas	24
3.7.3.	Analisis Koefisien Korelasi <i>Product moment</i>	27
3.7.4.	Analisis Koefisien Determinasi	28
3.7.5.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	30
4.1.1	Sejarah Singkat Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya.....	30
4.1.2.	Struktur Organisasi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya	31
4.1.3	Profil Responden	32
4.2	Pembahasan	35
4.2.1.	Kompensasi Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya	35
4.2.2.	Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya	42
4.2.3.	Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.....	50
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	53
5.1.	Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Rekapitulasi Pembayaran Tunjangan Kinerja 2016	2
Tabel 2: Rekapitulasi Pembayaran Tunjangan Tinerja 2017	3
Tabel 3: Tunjangan Non Financial 2016-2017.....	3
Tabel 4: Hasil Penilaian Kinerja Pegawai 2016-2017.....	4
Tabel 5: Penelitian Sebelumnya	15
Tabel 6: Operasional Variabel	20
Tabel 7: Skala Likert	22
Tabel 8: Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	23
Tabel 9: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	24
Tabel 10: <i>Case Processing Summary</i>	25
Tabel 11: <i>Reliability Statistics</i>	25
Tabel 12: Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	26
Tabel 13: <i>Case Processing Summary</i>	26
Tabel 14: <i>Reliability Statistics</i>	26
Tabel 15: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan.....	27
Tabel 16: Koefisien Korelasi dan Tafsiranya.....	28
Tabel 17: Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 18: Data Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 19: Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	34
Tabel 20: Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 21: Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat jabatan saya..	36
Tabel 22: Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan.....	36
Tabel 23: Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	37
Tabel 24: Insentif yang saya terima sebanding dengan target yang saya kerjakan	37
Tabel 25: Pemerintahan memberikan gaji secara adil dan merata	37

Tabel 26: Gaji yang saya terima sesuai dengan yang di harapkan	38
Tabel 27: Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan akhir tahun.....	38
Tabel 28: Setiap Tahun Saya Mendapatkan Tunjangan Hari Raya.....	38
Tabel 29: Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan transportasi	39
Tabel 30: Adanya fasilitas tempat ibadah pada tempat saya bekerja	39
Tabel 31: Adanya fasilitas tempat parkir pada tempat saya bekerja	39
Tabel 32: Adanya fasilitas kendaraan pada tempat saya bekerja	40
Tabel 33: Rekapitan Jawaban Responden Mengenai Variabel X (Kompensasi) .	40
Tabel 34: Hasil analisis distribusi frekuensi.....	41
Tabel 35: Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan pemerintah	43
Tabel 36: Pegawai berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan.....	44
Tabel 37: Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti	44
Tabel 38: Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target	44
Tabel 39: Pegawai bekerja dengan secara maksimal	44
Tabel 40: Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai.....	45
Tabel 41: Pegawai memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas tugas yang sesuai dengan jabatannya	45
Tabel 42: Berhati hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal.....	46
Tabel 43: pegawai percaya diri dalam melaksanakan tugas.....	46
Tabel 44: Siap menanggung konsekuensinya akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas	46
Tabel 45: Mentaati peraturan yang berlaku di pemerintah.....	47
Tabel 46: Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan pemerintah ...	47
Tabel 47: Rekapitan jawaban responden mengenai variable Y(Kinerja)	48
Tabel 48: Hasil analisis distribusi frekuensi.....	49
Tabel 49: Korelasi kompensasi dengan kinerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas Iib tasikmalaya	50
Tabel 50: Nilai interval koefisien korelasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Tunjangan Kinerja 2016	2
Gambar 2: Tunjangan Kinerja 2017	3
Gambar 3: Konstelasi Penelitian	5
Gambar 4: Kurva Hasil Uji Hipotesis	29
Gambar 5: Struktur Organisasi Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.....	31
Gambar 6: Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Gambar 7: Tingkat Responden Berdasarkan Usia.....	33
Gambar 8: Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	34
Gambar 9: Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Gambar 10 : Histogram Kompensasi	42
Gambar 11: Histogram Kinerja Pegawai.....	49
Gambar 12 : Kurva Uji Hipotesis.....	5

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, Kementerian Hukum dan HAM dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan lebih profesional serta harus mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berhasil dengan baik, karena para pegawai itulah yang sesungguhnya memegang peranan penting sebagai pelaku utama yang menjalankan program reformasi birokrasi. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Kementerian Hukum dan HAM telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi.

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor M.HK-05.OT.01.01 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM RI, mulai mencanangkan pelaksanaan reformasi birokrasi yang terfokus pada 3 pilar utama, yaitu *pertama* penataan organisasi yang meliputi modernisasi organisasi serta penajaman fungsi organisasi, *kedua* perbaikan tata laksana yang meliputi analisa dan evaluasi jabatan, analisa beban kerja dan penyusunan Standart Operasional Prosedur (SOP), *ketiga* peningkatan disiplin dan manajemen sumber daya manusia yang meliputi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kinerja dan peningkatan disiplin serta pengintegrasian sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Kementerian Hukum dan HAM telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi.

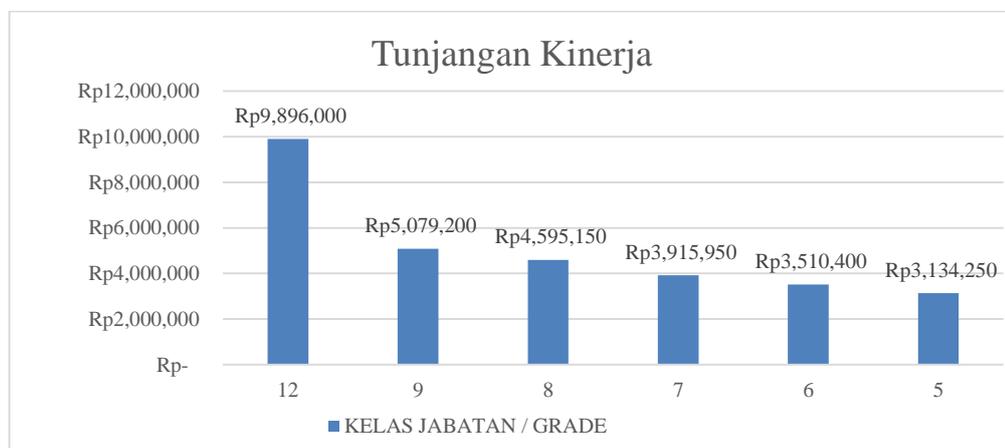
Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tasikmalaya sebagai salah satu lembaga yang bertanggungjawab melaksanakan Reformasi birokrasi melalui sistem pemasyarakatan dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) yang menerima tunjangan kinerja diharapkan akan mempertegas mekanisme *reward and punishment*.

Permasalahan yang timbul pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya adalah masih banyaknya kinerja yang di bawah standar dengan kompensasi yang diberikan. Berikut data kompensasi dan data penilaian prestasi kerja Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

Tabel 1
Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Dan HAM No.22 2014
Rekapitulasi Kebutuhan Tunjangan Kinerja
Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya
2016

Kelas jabatan/ Grade	Gol	Besarnya Tunjangan Kinerja	Jumlah Pegawai Kinerja	Jumlah Tunjangan Kinerja	Pajak	Kekurangan Bulan Lalu	Faktor Pengurang	Jumlah Kebutuhan
12	III	Rp9,896,000	1	Rp9,896,000	Rp494,800	Rp-	Rp-	Rp9,896,000
9	III	Rp5,079,200	4	Rp20,316,800	Rp1,006,317	Rp-	Rp190,470	Rp20,126,330
8	III	Rp4,595,150	8	Rp36,761,200	Rp1,835,762	Rp-	Rp45,952	Rp36,715,248
7	III	Rp3,915,950	1	Rp3,915,950	Rp191,882	Rp-	Rp78,319	Rp3,837,631
7	II	Rp3,915,950	1	Rp3,915,950	Rp-	Rp-	Rp-	Rp3,915,950
6	III	Rp3,510,400	19	Rp66,697,600	Rp3,285,734	Rp-	Rp982,912	Rp65,714,688
6	II	Rp3,510,400	2	Rp7,020,800	Rp-	Rp-	Rp526,560	Rp6,494,240
5	III	Rp3,134,250	39	Rp122,235,750	Rp6,058,114	Rp-	Rp1,073,479	Rp121,162,271
5	II	Rp3,134,250	14	Rp43,879,500	Rp-	Rp-	Rp250,739	Rp43,628,761
			89	Rp314,639,550	Rp12,872,608	Rp-	Rp3,148,431	Rp311,491,119
Total								311,491,119

(Sumber : Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya)

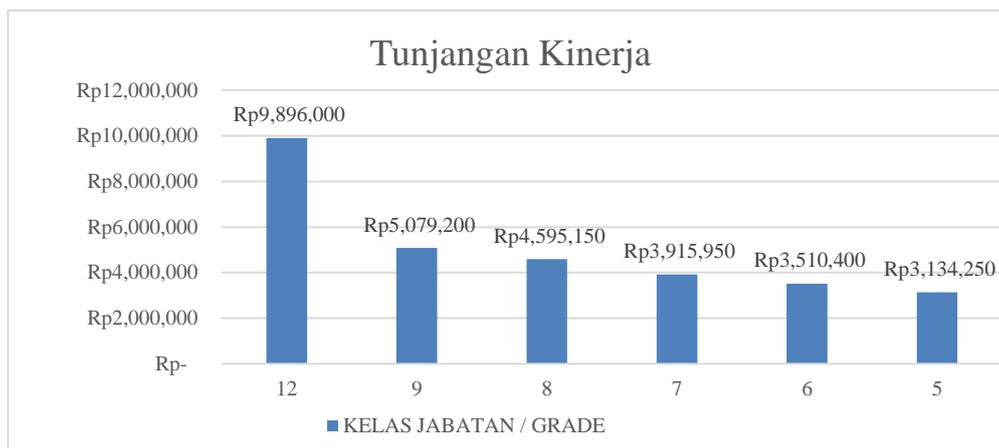


Gambar 1
Tunjangan Kinerja

Tabel 2
Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Dan HAM No.22 2014
Rekapitulasi Kebutuhan Tunjangan Kinerja
Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tasikmalaya
2017

Kelas Jabatan/ Grade	Gol	Besarnya Tunjangan Kinerja	Jumlah Pegawai Kinerja	Jumlah Tunjangan Kinerja	Pajak	Kekurangan Bulan Lalu	Faktor Pengurang	Jumlah Kebutuhan
12	III	Rp9,896,000	1	Rp9,896,000	Rp494,800	Rp-	Rp-	Rp9,896,000
9	III	Rp5,079,200	4	Rp20,316,800	Rp1,006,317	Rp-	Rp190,470	Rp20,126,330
8	III	Rp4,595,150	8	Rp36,761,200	Rp1,835,762	Rp-	Rp45,952	Rp36,715,248
7	III	Rp3,915,950	1	Rp3,915,950	Rp191,882	Rp-	Rp78,319	Rp3,837,631
7	II	Rp3,915,950	1	Rp3,915,950	Rp-	Rp-	Rp-	Rp3,915,950
6	III	Rp3,510,400	19	Rp66,697,600	Rp3,285,734	Rp-	Rp982,912	Rp65,714,688
6	II	Rp3,510,400	2	Rp7,020,800	Rp-	Rp-	Rp526,560	Rp6,494,240
5	III	Rp3,134,250	39	Rp122,235,750	Rp6,058,114	Rp-	Rp1,073,479	Rp121,162,271
5	II	Rp3,134,250	14	Rp43,879,500	Rp-	Rp-	Rp250,739	Rp43,628,761
			89	Rp314,639,550	Rp12,872,608	Rp-	Rp3,148,431	Rp311,491,119
Total								311,491,119

(Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tasikmalaya)



Gambar 2
Tunjangan Kinerja

Tabel 3
Tunjangan Non Finansial
Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya
Periode 2016 – 2017

Fasilitas	Tahun 2016	Tahun 2017
	Jumlah Penerima	Jumlah Penerima
Rumah	10	10
Mobil	2	2
Rekreasi	89	89

(Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tasikmalaya)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jumlah Penerima Tunjangan Non Finansial Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya belum ada perubahan.

Tabel 4
 Penilaian Prestrasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
 Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya
 Periode 2016 - 2017

Tahun		2016		2017	
Unsur Yang Dinilai		Jumlah		Jumlah	
A. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60%			47.454		46.32
B. Prilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	88.59		87.85	
	2. Integritas	91.71		91.37	
	3. Komitmen	88.74		88.48	
	4. Disiplin	89.17		88.92	
	5. Kerjasama	88.95		88.95	
Rata - Rata		89.432		89.114	
Nilai Prilaku Kerja x 40%			35.7728		35.6456
Nilai Prestasi Kerja			83.2268		81.9656

(Sumber : Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya)

Ket :

- A = 91 Ke atas (Sangat baik)
- B = 76 – 90 (Baik)
- C = 61 – 75 (Cukup)
- D = 51 – 60 (Kurang)
- E = 50 Kebawah (Buruk)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat nilai prestasi kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya sudah baik akan tetapi terdapat penurunan Nilai Prestasi Kerja dari tahun 2016 ke tahun 2017 dari beberapa aspek dari 83,2268 menjadi 81,9656. Berdasarkan pengamatan tersebut kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya menunjukkan indikasi yang belum adanya perubahan ke arah peningkatan yang lebih baik.

Berdasarkan data dan penjelasan teori yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki peran terhadap meningkatkan prestasi kerja. Saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B TASIKMALAYA”.

1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

Masalah kompensasi pada pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya harus dipertahankan karena kompensasi merupakan salah satu penunjang tercapainya tujuan yang diinginkan Lembaga.

Masalah tentang kinerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya perlu diperhatikan karena jika kinerja pada lembaga menurun maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis akan meurumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diterapkan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya ?
3. Bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang kompensasi dan kinerja pegawai lembaga pemasarakatan kelas II B Tasikmalaya sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam lembaga tersebut.

1.3.2. Tujuan Penelitan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi yang diterapkan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya?
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya?
3. Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya ?

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai analisis remunerasi terhadap kinerja.

b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi penulisan makalah yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan mempraktikkan pengetahuan, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh pada saat kuliah. Dengan mengaplikasikannya pada permasalahan yang nyata dalam perusahaan, serta dalam penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan organisasi pada umumnya dan pegawai pada khususnya, sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik bagi sebuah lembaga.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan (*manage*) didalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dari aspek pengelolaan keuangan, hingga pengelolaan tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan tersebut akan menumbuhkan sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang berdampak positif bagi perusahaan.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:10), manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Handoko (2010:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2011:30), Human resources management is the process of exemption, training, appraisal, and compensation of the workforce, and taking into account their work, health and safety relations, and justice.

Menurut Mondy (2008:4), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu dalam kegiatan perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada, serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan individu masyarakat maupun organisasi.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Stone (2011:220), kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Menurut Triyono (2012:109), kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi dapat berebentuk upah perjam, hari, atau gaji yang bersifat periodik.

Menurut Flipppo (2011:220), kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawannya karena mereka telah memberi sumbangan kepada organisasi.

Menurut Dessler (2009:82), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah pembayaran balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Yang berbentuk upah perjam, hari, atau gaji yang bersifat periodik.

2.2.2. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2014:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perijinan yang disepakati
2. kepuasan kerja
Dengan balasa jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan yang lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya
5. Statibilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaanya.
8. Pengaruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang peburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang jasa yang baik dan harga yang pantas.

Agar tujuan-tujuan di atas dapat tercapai, maka pemberian kompensasi perlu dilaksanakan dengan sebaik baiknya dan efektif. Adapun tujuan manajemen kompensasi yang efektif menurut Sihombing, Gultom, dan Sidjabat (2011:113), meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Memperoleh personal yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi dibutuhkan untuk memberi daya Tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Memperhatikan karyawan yang ada
Para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan mengalami perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan
Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal maupun eksternal terwujud
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.
5. Mengendalikan biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang berlahan.
6. Mengikuti aturan hukum
Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan factor-faktor yang legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh sesialis SDM, manajer operasi dan para karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi
Program pengupahan dan penggajian hendaknya untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system SDM yang optimal.

2.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Sihombing, Gultom, dan Sidjabat (2011:114), dapat dibedakan menjadi 2 bentuk yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial
Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayar secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus, kompensasi yang tidak diberikan secara langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pension, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
2. Kompensasi dalam bentuk non finansial
Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai symbol status, sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya.

Menurut Triyono (2012:112) berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan dalam dua macam yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.
2. Kompensasi perlengkapan atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

2.2.4. Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2007:16) mengemukakan indikator-indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif
Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus
Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.
4. Upah
Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang diartikan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan pengangulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Sedangkan indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2008:445), diantaranya:

1. Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klab, tempat paker khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan, fasilitas yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Adapun beberapa definisi kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2011:67), Dalam sebuah pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau biasa dikenal dengan istilah kinerja (*performance*), kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu

proses yang dikerjakan seseorang. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono dalam (Ma'ruf Abdullah, 2014:3), Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang ditauangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada enam ukuran kinerja tersebut menurut Moeheriono yaitu:

1. Efektif, ini mengukur drajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, ini mengukur drajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, ini mengukur drajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang menghasilkan dengan kebutuhan harapan konsumen.
4. Ketepatan Waktu, ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan secara lingkungan kerja para karyawan.

Menurut Wirawan (2009:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perusahaan.

2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut hasibuan (2013:67), “Penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya”.

Menurut Handoko (2014:135) “Penilaian kinerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan”.

Menurut Rivai (2010:309), mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan dan kantornya meliputi:

1. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja.
2. Kemampuan merealisasikan rencana kerja.
3. Kemampuan melaksanakan perintah/instruksi atasan.

4. Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan dan keterampilan dalam melakukan tugas).
5. Kemampuan dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.

2.3.3. Mengukur Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Robbins 2006:260),

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
5. **Komitmen kerja**
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Wilson bangun (2012:234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. **Jumlah Pekerjaan**
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. **Kualitas Pekerjaan**
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselenggarakan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak dapat selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan Kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas ini dapat dilihat dari kerja setiap satu harinya masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 5
Penelitian sebelumnya

No	Penulis / Judul / Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Hubungan kompensasi Dewan Direksi terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Kinerja karyawan 	Hasil uji tes menunjukkan bahwa kompensasi tetap dan fasilitas parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Penulis melakukan penelitian dengan variable yang

	<p>Keuangan pada Unit Usaha Syariah di Indonesia</p> <p>Demi Nastiti Widiasih.SE (2017)</p>		<p>keuangan. Sedangkan total kompensasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Secara simultan, kompensasi tetap dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan Unit Usaha Syariah dengan, sebesar 33,4% sisanya 66% dijelaskan oleh variable lain diluar model ini</p>	<p>sama yaitu kompensasi terhadap kinerja, akan tetapi berbeda tempat yaitu di Lapas Tasikmalaya</p> <p>-penulis melakukan penelitian menggunakan metode pengolah data koefisien</p>
2	<p>Hubungan antara penilaian kompensasi dengan kinerja pada prajurit TNI AD</p> <p>Apponary.SE (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Kinerja pegawai 	<p>Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis spearman karena data yang diperoleh memiliki sebaran data yang tidak normal namun linear. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variable remunerasi memiliki korelasi yang positif dengan kinerja pegawai (N= 115, $r = 0,512$, $p = 0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa hipotesis penilaian diterima</p>	<p>Penulis melakukan penelitian dengan variable yang sama yaitu kompensasi terhadap kinerja, akan tetapi berbeda tempat yaitu di Lapas Tasikmalaya</p> <p>-penulis melakukan penelitian menggunakan metode pengolah data koefisien</p>
3	<p>Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung</p> <p>Catherine Nathania (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Kinerja karyawan 	<p>Hasil perhitungan dari tabel interpretasi r maka dapat diketahui nilai variabel kompensasi (X) adalah 0,630 dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,729. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara kompensasi (X) dengan kinerja</p>	<p>Penulis melakukan penelitian dengan variable yang sama yaitu kompensasi terhadap kinerja, akan tetapi berbeda tempat yaitu di Lapas</p>

			<p>karyawan (Y) termasuk dalam kategori tinggi karena nilai r terletak antara 0,6000-0,7999. Kemudian pengolahan data untuk mengetahui pengaruh variabel yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis (uji t). Pada analisis regresi linier sederhana didapati persamaan regresi $Y = 19,262 + 0,570 X$, sedangkan hasil uji t dengan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dari variabel bahwa nilai t_{hitung} untuk X (Kompensasi) adalah 4,543 dan t_{tabel} pada tingkat signifikan 95% adalah 2,018 yang artinya perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah $4,543 > 2,018$ atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima.</p>	<p>Tasikmalaya</p> <p>-penulis melakukan penelitian menggunakan metode pengolahan data koefisien</p>
--	--	--	---	--

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Rachmawati (2008:145) Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

Kompensasi adalah pembayaran balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Yang berbentuk upah perjam, hari, atau gaji yang bersifat periodik.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perusahaan.

Menurut Wirawan (2009:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi kompensasi menurut Simamora (2008:445),

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

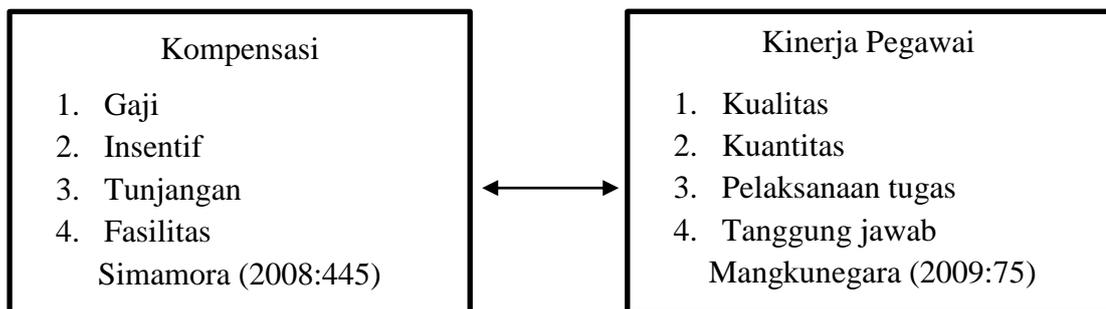
Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:75),

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.4.3 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 3 Konstelasi Penelitian
Variabel X berhubungan dengan terhadap Variabel Y

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

4. Diduga kompensasi yang diterapkan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya cukup baik.
5. Diduga kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya cukup baik.
6. Diduga adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul dalam makalah skripsi ini, maka menjadi objek penelitian ini adalah mengenai “Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai” Kompensasi sebagai variabel independent (X) dengan indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas . Kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau variabel dependent (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

Penulis mengambil lokasi penelitian ini pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya yang beralamat di Jln. Otista No.1 Tawang Sari, Tawang Tasikmalaya, Jawa Barat 46121.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini ada dua yaitu: Data kuantitatif dan Data kualitatif.

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel (kompensasi dan kinerja pegawai).

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang tersedia pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

3.4. Operasional Variabel

Tabel 6
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Kompensai Dengan Kinerja Pegawai
Pada Lembaga Pemasaryakatan Kelas II B Tasikmalaya.

Variable	Indikator	Pernyataan	Skala
Kompensasi (X)	1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji atau upah sesuai dengan jabatan • Gaji atau upah sesuai dengan tanggung jawab • Ketepatan waktu 	Ordinal
	2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif sebanding dengan target • Pemberian secara adil dan merata • Sesuai dengan harapan 	Ordinal
	3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan akhir tahun • Tunjangan hari raya • Tunjangan transportasi 	Ordinal
	4. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas tempat ibadah • Fasilitas tempat parkir • Fasilitas kendaraan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja sesuai standar • Tugas sesuai kemampuannya • Bekerja dengan teliti 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian jumlah target dalam bekerja • Bekerja secara maksimal • Mempersiapkan tepat waktu 	Ordinal
	3. Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu melaksanakan tugas • Menyelesaikan tugas sesuai standar • Mampu teliti dalam melaksanakan tugas 	Ordinal
	4. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Mengerti tanggung jawab akan pekerjaannya • Bertanggung jawab akan pekerjaannya • Komitmen dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sample

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013:80). Metode penarikan sample diperlukan saat penulis melakukan penelitian di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Tasikmalaya yang jumlah karyawannya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu 89 responden.

Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya sebagai unit analisis. Penelitian ini disebut juga dengan studi populasi sensus.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

1. Wawancara

Penulis melakukan Tanya jawab langsung dengan pihak Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya untuk mencari informasi.

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2016:145).

3. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis. Dalam kuisisioner terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang. Dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan di ukur dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

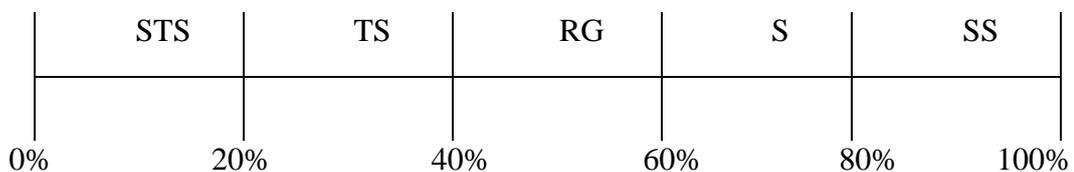
Tabel 7
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrument penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas

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

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



Keterangan:

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat negatif
20% - 40%	Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif
40% - 60%	Ragu-Ragu/ kadang-kadang/ netral
60% - 80%	Setuju/ sering/ positif
80% - 100%	Setuju/ selalu/ sangat positif

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku,

jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

$$r_{hitung} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \quad (\text{Sugiyono 2016:121})$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel kompensasi dan kinerja pegawai

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total Skor

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur.

a. Uji Validitas Kompensasi

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Indikator	Pertanyaan	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n=30, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Gaji	1. Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat jabatan saya	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	0,602	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Insentif	1. Insentif yang saya terima sebanding dengan target yang saya kerjakan	0,841	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Pemerintahan memberikan gaji secara adil dan merata	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Gaji yang saya terima sesuai dengan yang diharapkan	0,820	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Tunjangan	1. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan akhir tahun	0,855	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	0,865	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan transportasi	0,840	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Fasilitas	1. Adanya fasilitas tempat ibadah pada tempat saya bekerja	0,851	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Adanya fasilitas tempat parkir pada tempat saya bekerja	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Adanya fasilitas kendaraan pada tempat saya bekerja	0,594	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber data: Data diolah 2018)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Kompensasi menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Indikator	Pertanyaan	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} $n=30,$ $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1	Kualitas	1. Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintahan	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Pegawai berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan	0,597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti	0,566	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kuantitas	1. Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target	0,824	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Pegawai bekerja dengan secara maksimal	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pelaksanaan Tugas	1. Pegawai memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Berhati hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal	0,899	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Pegawai percaya diri dalam melaksanakan tugas	0,882	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Tanggung Jawab	1. Siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas	0,857	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Menaati peraturan yang berlaku di Pemerintah	0,640	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan pemerintah	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber data: Data diolah 2018)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kinerja karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$a = \left[\frac{R}{R - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

- a : *Cronbach's Alpha*
- R : Jumlah Butiran Soal
- σb^2 : Variansi Butir Soal
- $\sigma 1^2$: Variansi Skor Total

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software *SPSS versi 23*:

a. Uji Reliabilitas Kompensasi

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,932

Tabel 10
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber data : *output SPSS 23*

Tabel 11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	12

Sumber data : *output SPSS 23*

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,932 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kompensasi	1	0,932	0,931	Reliabel
	2	0,932	0,931	Reliabel
	3	0,932	0,932	Reliabel
	4	0,932	0,922	Reliabel
	5	0,932	0,923	Reliabel
	6	0,932	0,923	Reliabel
	7	0,932	0,921	Reliabel
	8	0,932	0,921	Reliabel
	9	0,932	0,922	Reliabel
	10	0,932	0,922	Reliabel
	11	0,932	0,929	Reliabel
	12	0,932	0,933	Reliabel

Sumber data : *output SPSS 23*

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kinerja karyawan sebesar 0,913.

Tabel 13
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber data : *output SPSS 23*

Tabel 14
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	12

Sumber data : *output SPSS 23*

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,913 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 15

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja karyawan	1	0,913	0,911	Reliabel
	2	0,913	0,913	Reliabel
	3	0,913	0,913	Reliabel
	4	0,913	0,900	Reliabel
	5	0,913	0,910	Reliabel
	6	0,913	0,900	Reliabel
	7	0,913	0,906	Reliabel
	8	0,913	0,895	Reliabel
	9	0,913	0,897	Reliabel
	10	0,913	0,898	Reliabel
	11	0,913	0,910	Reliabel
	12	0,913	0,915	Reliabel

Sumber data : *output SPSS 23*

3.7.3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung pada variabel lain. Simbol dari besaran korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameter ρ . Dalam penelitian ini digunakan korelasi sederhana yaitu dengan teknik korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* adalah suatu korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara suatu variabel bebas dengan variabel terikat disebut koefisien korelasi. Analisis koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono 2016:228)

Keterangan :

- R_{xy} = Keeratan hubungan (korelasi) variabel X dan Y
 X = Jumlah skor pertanyaan kompensasi
 Y = Jumlah skor total pertanyaan kinerja pegawai
 N = Jumlah sampel yang akan diuji

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 16
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:214)

3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono 2011:231)

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R : Nilai Koefisien Korelasi

3.7.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah kompensasi mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho \leq 0$; artinya tidak terdapat hubungan positif yang nyata antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Ha : $\rho > 0$; artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai.s

1. Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} , diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$

2. t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

t_h : t_{hitung}

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sample

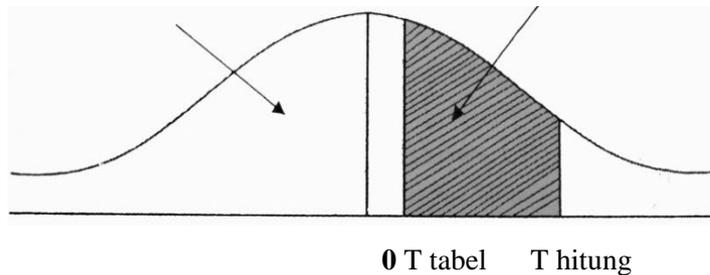
Langkah selanjutnya yaitu menetapkan kriteria pengujian, adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara kompensasi dengan kinerja pegawai

Gambar 4
Kurva Uji Hipotesis

Daerah Penerimaan H_0

Daerah Penerimaan H_a



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya

Lembaga Pemasyarakatan Tasikmalaya merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia Jawa Barat yang didirikan pada jaman Pemerintahan Kolonial Belanda tahun 1918.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.04.PT.07.03. Tahun 1985 bernama Rumah Tahanan Negara Klas II B Tasikmalaya yang merupakan Unit Pelaksana Teknis Departemen Kehakiman dibidang Penahanan untuk kepentingan penyidik, penuntutan, dan pemeriksaan disidang pengadilan.

Bangunan Rumah Tahanan Negara Klas II B Tasikmalaya merupakan bangunan peninggalan Pemerintah Kolonial Belanda yang beralamat di Jln. Oto Iskandardinata No. 1 Kelurahan Tawang Sari Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya. Berada di atas lahan seluas 2.310 m², dengan luas gedung/bangunannya 710,73m². Jumlah kamar/sel 24 buah terbagi dalam 2 blok, Blok A untuk tahanan dan blok B untuk narapidana. Kapasitas hunian untuk 150 orang.

Pada tahun 2003 terjadi perubahan status Rutan menjadi Lapas. Berdasarkan keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia RI No. M.05.PR.07.03 Tahun 2003 tanggal 16 April 2003 stastus Rumah Tahanan Negara Klas II B Tasikmalaya berubah menjadi Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Tasikmalaya.

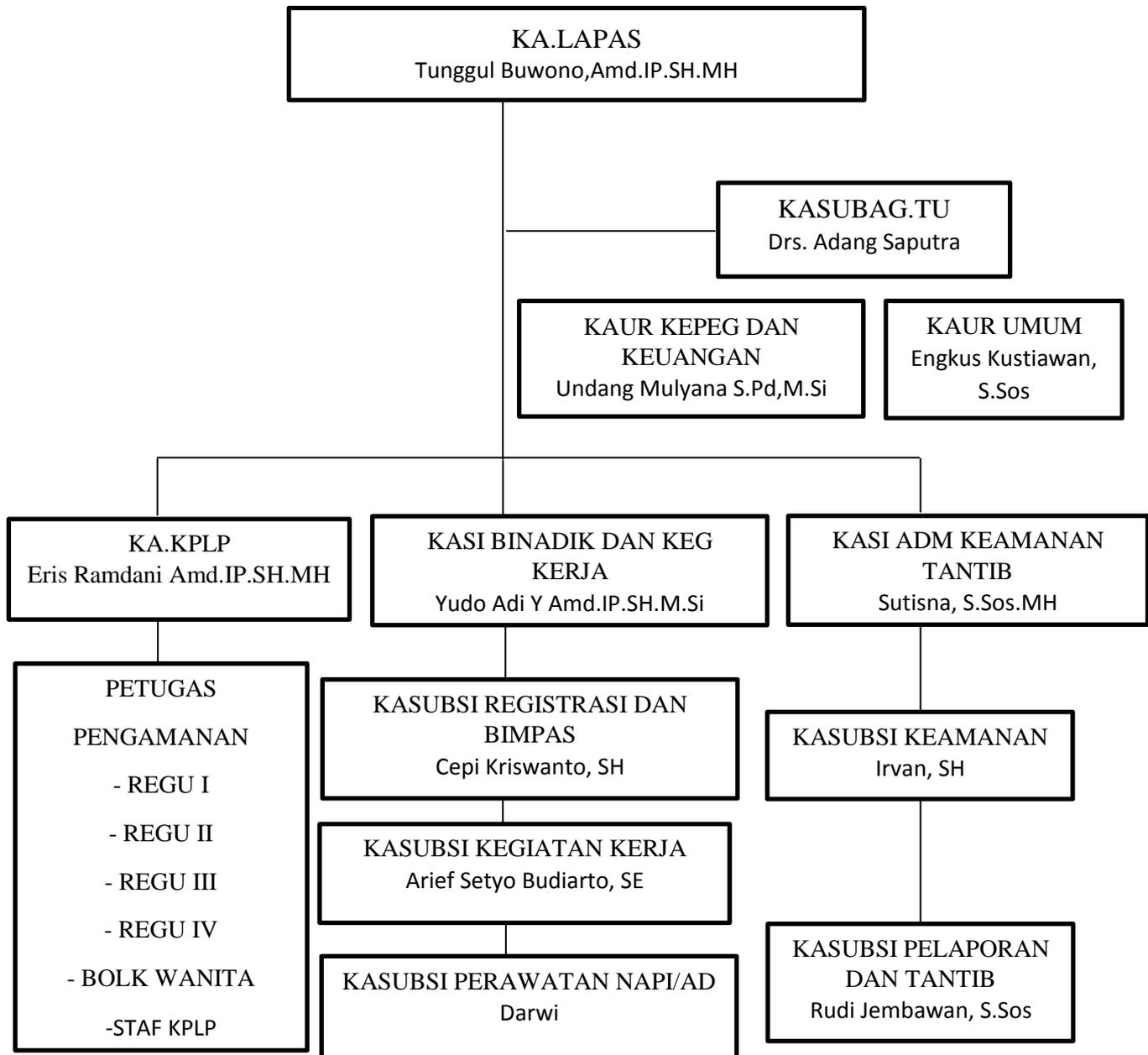
Misi yang diemban oleh Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Tasikmalaya yaitu melaksanakan perawatan tahanan, bimbingan dan pembinaan warga binaan pemasyarakatan dalam kerangka penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta perlindungan Hak Azasi Manusia. Visi yang diembannya adalah memulihkan hubungan hidup dan penghidupan warga binaan pemasyarakatan sebagai individu, anggota masyarakat dan makhluk Tuhan Yang Maha Esa. (Membangun manusia yang mandiri).

Tujuan yang ingin dicapai yaitu membentuk warga binaan pemasyarakatan agar menjadi manusia manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, mandiri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat dan dapat aktif berperan dalam pembangunan serta dapat hidup wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan tersebut diatas maka Lembaga Pemasyarakatan mempunyai fungsi yaitu : Melakukan pembinaan terhadap narapidana/anak didik, memberikan bimbingan mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja,

melakukan bimbingan social/kerohanian, memelihara keamanan dan ketertiban serta melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga.

4.1.2. Struktur Organisasi Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya



(Sumber : Lembaga pemasarakatan kelas II B Tasikmalaya 2018)

Gambar 5
Struktur Organisasi Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya

4.1.3 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi dari 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Di bawah ini merupakan

data profil responden yang merupakan pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

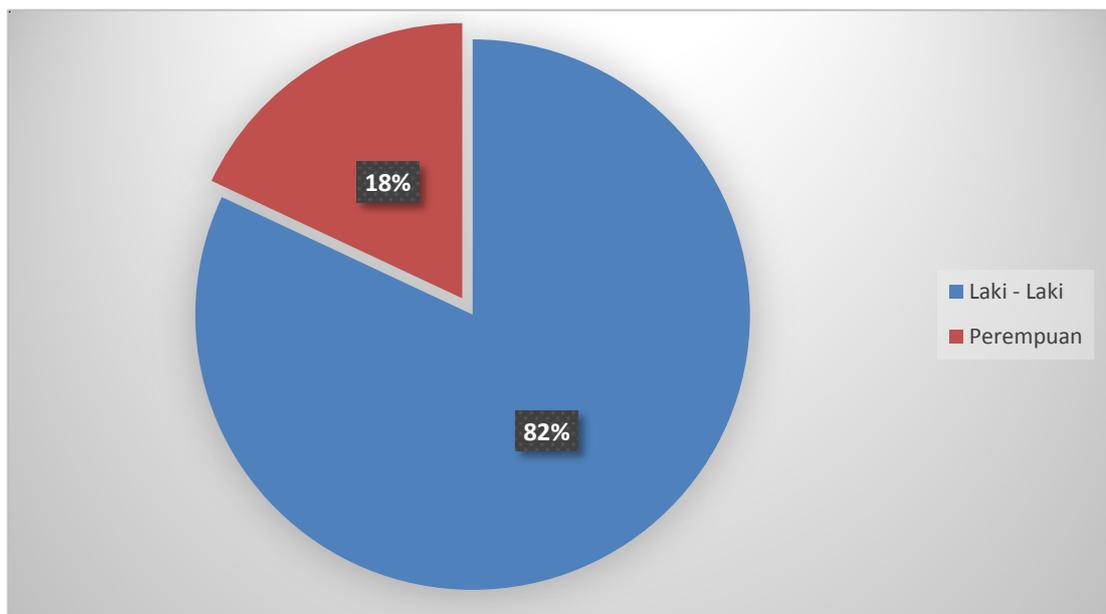
1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 17
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	73	82
2	Wanita	16	18
	Jumlah	89	100

Sumber : Data kuisioner diolah, 2018

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden yang merupakan pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya, yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 73 orang dengan persentase 82 dari total 89 responden.



(Sumber : Data Diolah 2018)

Gambar 6
Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

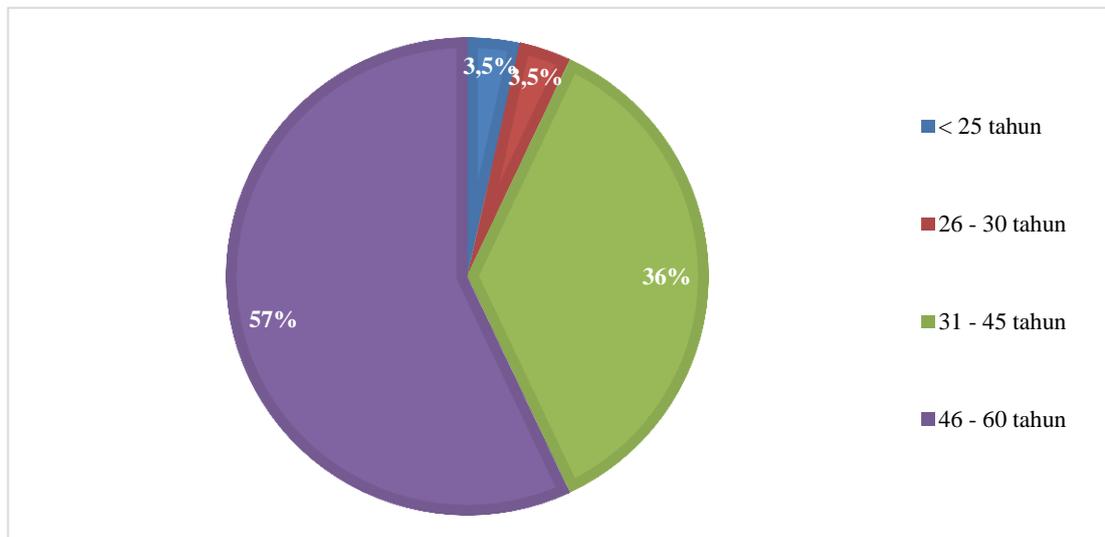
2. Usia Responden

Tabel 18
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1	< 25 tahun	3	3,5
2	26 – 30 tahun	3	3,5
3	31 – 45 tahun	32	36
4	46 – 60 tahun	51	57
	Jumlah	89	100

(Sumber : Data kuisioner diolah 2018)

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden yang merupakan pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya, yang paling banyak yaitu karyawan berusia 46-60 tahun sebanyak 51 orang dengan persentase 57 dari total 89 responden.



(Sumber : Data Diolah 2018)

Gambar 7
Tingkat Responden Berdasarkan Usia

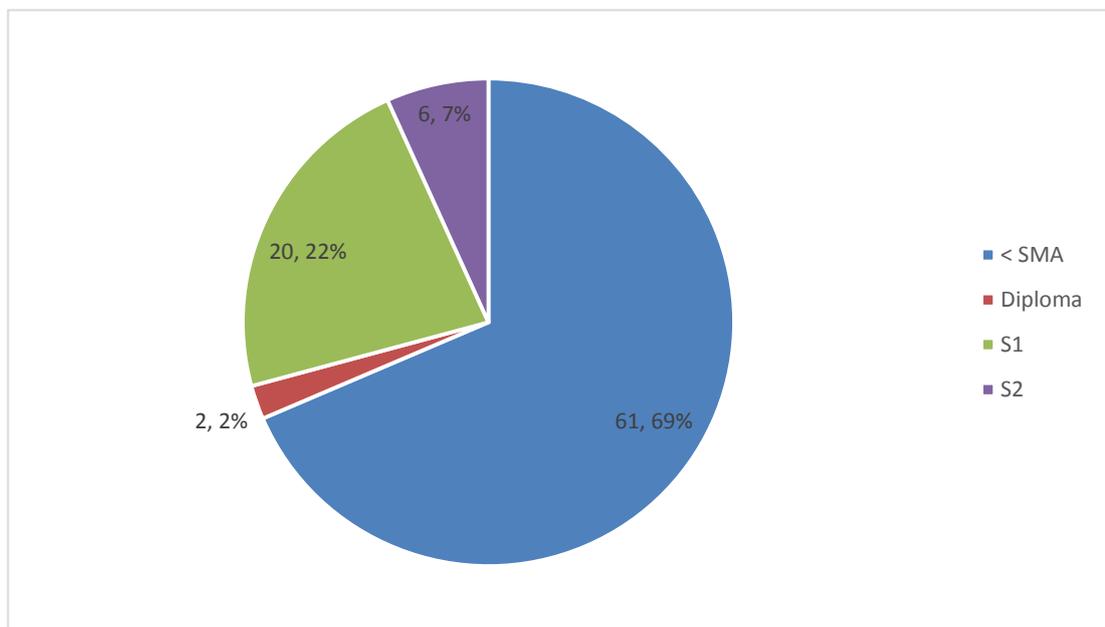
3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 19
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< SMA	61	61,69
2	DIPLOMA	2	2,2
3	S1	20	20,22
4	S2	6	6,7
	Jumlah	89	100

(Sumber : Data kuisisioner diolah 2018)

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya, yang paling banyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 61 orang dengan persentase 61,69 dari total 89 responden.



(Sumber : Data Diolah 2018)

Gambar 8
Tingkat Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

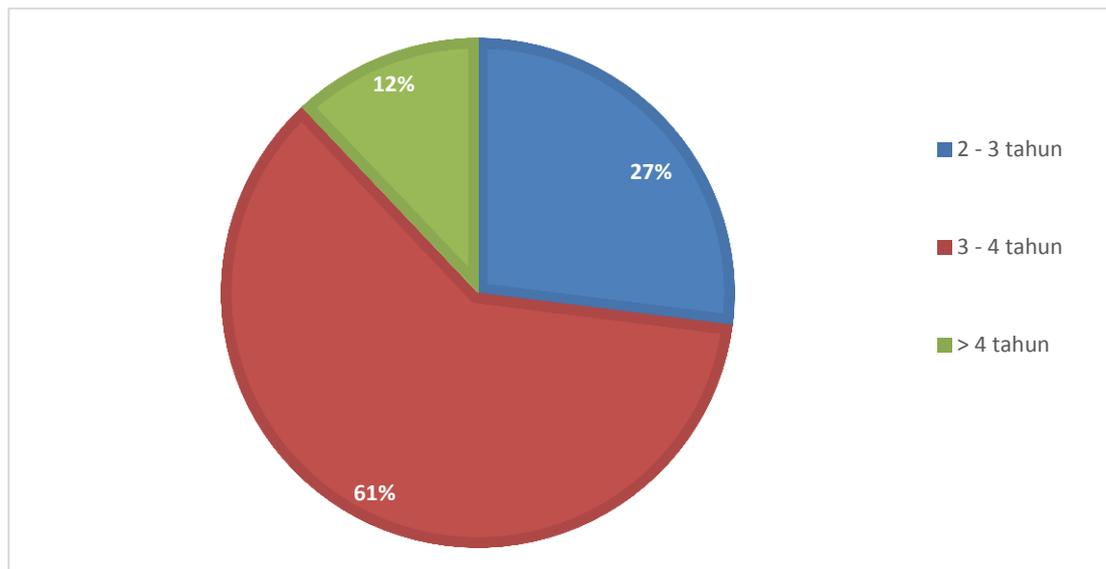
4. Masa Kerja Responden

Tabel 20
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	2 – 3 tahun	24	27
2	3 – 4 tahun	54	61
3	> 4 tahun	11	12
	Jumlah	89	100

(Sumber : Data kuisioner diolah 2018)

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya, yang paling banyak yaitu karyawan dengan masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 54 orang dengan persentase 61 dari total responden.



(Sumber : Data Diolah 2018)

Gambar 9

Tingkat Responden Berdasarkan Masa Kerja

4.2. Pembahasan

4.2.1. Kompensasi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan dengan tujuan akhir meningkatkan kinerja. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Kompensasi pada **Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya** yang diperoleh melalui hasil kuisioner yang disebarakan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir

pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

1. Gaji

Tabel 21
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat jabatan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	25	125	28.1
Setuju	4	39	156	43.8
Netral	3	25	75	28.1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	356	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 43,8% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat jabatan saya.

Tabel 22
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	37	185	42
Setuju	4	41	164	46
Netral	3	11	33	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	382	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan.

Tabel 23
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	40.45
Setuju	4	44	176	49.44
Netral	3	9	27	10.11
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	383	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 49,44% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu.

2. Insentif

Tabel 24

Insentif yang saya terima sebanding dengan target yang saya kerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	40.4
Setuju	4	49	196	55.1
Netral	3	4	12	4.5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	388	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 55,1% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Insentif yang diterima sebanding dengan target yang dikerjakan.

Tabel 25

Pemerintahan memberikan gaji secara adil dan merata

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	38.2
Setuju	4	47	188	52.8
Netral	3	8	24	9.0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	382	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 52,8% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju pemerintahan memberikan gaji secara adil dan merata.

Tabel 26

Gaji yang saya terima sesuai dengan yang di harapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	27	135	30.3
Setuju	4	47	188	52.8

Netral	3	15	45	16.9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	368	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 52,8% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Gaji yang diterima sesuai dengan yang di harapkan.

3. Tunjangan

Tabel 27

Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan akhir tahun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	34	170	38.2
Setuju	4	39	156	43.8
Netral	3	16	48	18.0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	374	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 43,8% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan Setuju setiap tahun mendapatkan tunjangan akhir tahun.

Tabel 28

Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	39.3
Setuju	4	49	196	55.1
Netral	3	5	15	5.6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	386	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 55,1% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju setiap tahun mendapatkan tunjangan hari raya.

Tabel 29
Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan transportasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	22.5
Setuju	4	55	220	61.8
Netral	3	14	42	15.7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	362	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 61,8% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Setiap tahun mendapatkan tunjangan transportasi.

4. Fasilitas

Tabel 30
Adanya fasilitas tempat ibadah pada tempat saya bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	40.4
Setuju	4	43	172	48.3
Netral	3	10	30	11.2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	382	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 48,3% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju adanya fasilitas tempat ibadah pada tempat saya bekerja.

Tabel 31
Adanya fasilitas tempat parkir pada tempat saya bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	22.5
Setuju	4	55	220	61.8
Netral	3	14	42	15.7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	362	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 61,8% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju adanya fasilitas tempat parkir pada tempat saya bekerja.

Tabel 32
Adanya fasilitas kendaraan pada tempat saya bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	25.8
Setuju	4	41	164	46.1
Netral	3	25	75	28.1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	354	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 46,1% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju adanya fasilitas kendaraan pada tempat saya bekerja.

Tabel 33
Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel X (Kompensasi)

No	Indikator	Pertanyaan	Kompensasi Tangapan Responden (%)
1	Gaji	1. Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat jabatan saya.	80
		2. Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan.	86
		3. Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.	87
2	Insentif	4. Insentif yang saya terima sebanding dengan target yang saya kerjakan.	87
		5. Pemerintah memberikan gaji secara adil dan merata.	86
		6. Gaji yang saya terima sesuai dengan yang diharapkan.	83
3	Tunjangan	7. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan akhir tahun.	84
		8. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya.	87
		9. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan transportasi.	81
4	Fasilitas	10. Adanya fasilitas tempat ibadah pada tempat saya bekerja.	86
		11. Adanya fasilitas tempat parkir pada tempat saya bekerja.	81
		12. Adanya fasilitas kendaraan pada tempat bekerja	79
		Total	1007
		N	12
		Rata-Rata	84

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya adalah 84% sangat setuju. Dan dapat

diketahui bahwa 87% responden dari jumlah 89 responden orang pegawai lebih dominan memilih pertanyaan mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu, Insentif yang saya terima sebanding dengan target yang saya kerjakan, Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya pada variabel Kompensasi.

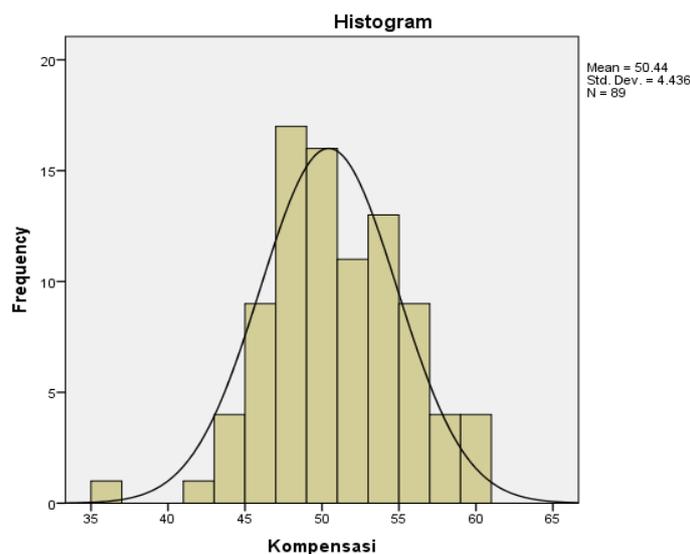
Berdasarkan hasil paparan di atas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan cara mengolah data menggunakan program SPSS. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 34
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	89
	Missing	0
Mean		50.44
Median		50.00
Std. Deviation		4.436
Minimum		36
Maximum		60
Sum		4489

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empiric kompensasi adalah 50,44 dan total skor sebesar 4489.



Gambar 10
Histogram Kompensasi

Sumber : *output SPSS 23*

Untuk mengetahui bagaimana kompensasi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 50,44 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kompensasi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya relatif baik.

4.2.2 Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya yang diperoleh melalui hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

1. Kualitas

Tabel 35

Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan pemerintahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	27	135	30.3
Setuju	4	40	160	44.9
Netral	3	22	66	24.7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	361	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 44,9% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan pemerintahan.

Tabel 36

Pegawai berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	38	190	42.7
Setuju	4	45	180	50.6
Netral	3	6	18	6.7
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	388	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 50,6% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Pegawai berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan.

Tabel 37
Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	47
Setuju	4	43	172	45
Netral	3	10	30	7,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	382	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 47 responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti.

2. Kuantitas

Tabel 38
Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	26	130	29.2
Setuju	4	53	212	59.6
Netral	3	10	30	11.2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	372	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 59,6% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target.

Tabel 39
Pegawai bekerja dengan secara maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	35	175	39.3
Setuju	4	50	200	56.2

Netral	3	4	12	4.5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	387	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 56,2% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Pegawai bekerja dengan secara maksimal.

Tabel 40
Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	24.7
Setuju	4	48	192	53.9
Netral	3	19	57	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	359	79

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 53.9% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai.

3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 41
Pegawai memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	40	200	44.9
Setuju	4	46	184	51.7
Netral	3	3	9	3.4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	393	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 51,7% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju pegawai memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya.

Tabel 42
Berhati hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	27	135	30.3
Setuju	4	46	184	51.7
Netral	3	16	48	18.0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	367	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 51,7% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju berhati hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal.

Tabel 43
Pegawai percaya diri dalam melaksanakan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	32	160	36.0
Setuju	4	41	164	46.1
Netral	3	16	48	18.0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	372	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 46,1% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Pegawai percaya diri dalam melaksanakan tugas.

4. Tanggung Jawab

Tabel 44
Siap menanggung konsekuensinya akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	25.8
Setuju	4	54	216	60.7
Netral	3	12	36	13.5
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	367	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 57,58% responden dari jumlah responden sebanyak 33 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju Siap menanggung konsekuensinya akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

Tabel 45
Menaati peraturan yang berlaku dipemerintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	22.5
Setuju	4	39	156	43.8
Netral	3	30	90	33.7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	346	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 43,8% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju menaati peraturan yang berlaku dipemerintah.

Tabel 46
Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan pemerintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	26	130	29.2
Setuju	4	42	168	47.2
Netral	3	21	63	23.6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		89	361	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 47,2% responden dari jumlah responden sebanyak 89 orang pegawai sebagian besar menyatakan setuju Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan pemerintah.

Tabel 47
Rekapan Jawaban Responden Mengenai Variabel Y (Kinerja)

No	Indikator	Pertanyaan	Kinerja Tanggapan Responden (%)
1	Kualitas	1. Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan pemerintah.	81
		2. Pegawai berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan.	87
		3. Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti	85
2	Kuantitas	4. Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target	83
		5. Pegawai bekerja dengan secara maksimal	87
		6. Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai	80
3	Pelaksanaan Tugas	7. Pegawai memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya.	88
		8. Berhati hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal.	82
		9. Pegawai percaya diri dalam melaksanakan tugas	83
4	Tanggung Jawab	10. Siap menanggung konsekuensinya akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.	82
		11. Menaati peraturan yang berlaku di pemerintah	77
		12. Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan pemerintah.	81
		Total	996
		N	12
		Rata-rata	83

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

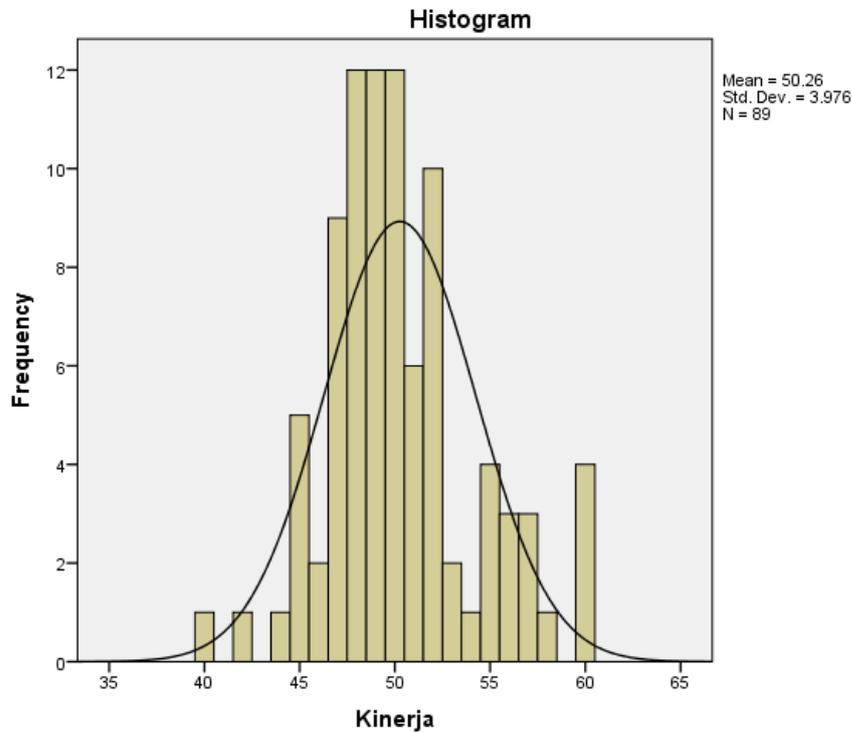
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan tanggapan responden mengenai kinerja yang diberikan Lembaga Pemasaryakatan Kelas IIB Tasikmalaya adalah 83% sangat setuju. Dan dapat diketahui bahwa 88% responden dari jumlah 89 responden orang pegawai lebih dominan memilih pertanyaan pegawai memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan jabatannya pada variabel Kinerja.

Berdasarkan hasil paparan di atas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan cara mengolah data menggunakan program SPSS. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 48
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi
Statistics
Kinerja

N	Valid	89
	Missing	0
Mean		50.26
Median		50.00
Std. Deviation		3.976
Minimum		40
Maximum		60
Sum		4473

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata – rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang dijawab rata – ratanya adalah 50.26 dan total skor sebesar 4473.



Gambar 11

Histogram Kinerja Pegawai

Sumber : *output SPSS 23*

Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 50,26 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya relatif baik.

4.2.3. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya

1. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 89 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS mengenai Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 49
Korelasi Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B
Tasikmalaya
Correlations

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	89	89
Kinerja	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	89	89

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

Sumber : *output SPSS 23*

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 47 berupa output analisis korelasi dapat diketahui bahwa keeratan hubungan antara kompensasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar hasil perhitungan SPSS di atas dapat diketahui besarnya *product moment* adalah $r = 0,705$. yang menunjukkan terdapat hubungan yang Kuat dan positif antara hubungan dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya .

Tabel 50
Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,705$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,705^2 \times 100\% \\
 &= 49,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi r adalah sebesar 49,7%, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 49,7% sedangkan 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di Kinerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0 : r < 0$, Tidak terdapat hubungan yang nyata dan positif antara variabel X Kompensasi dengan variabel Y (kinerja pegawai).
- $H_a : r > 0$, Terdapat hubungan nyata dan positif antara variabel X Kompensasi dengan variabel Y (kinerja pegawai).

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 t_h &= r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2} \\
 t \text{ hitung} &= \frac{0,705 \sqrt{89-2}}{1-(0,705)^2} \\
 &= \frac{6,5758}{0,502} \\
 t \text{ hitung} &= 13,099
 \end{aligned}$$

c. Menentukan t tabel

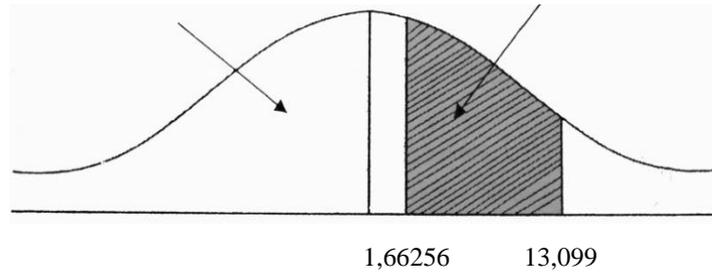
Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $89-2 = 87$, maka diperoleh t tabel 1,66256.

d. Kurva

Gambar 12
Kurva Uji Hipotesis

Daerah Penerimaan H_0

Daerah Penerimaan H_a



Sumber : data diolah 2018

e. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung (13,099) > t tabel (1, 66256) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Maka dari pembahasan Kompensasi pada **Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya** dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel (X) Kompensasi yaitu ($50,44 > 36$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Maka Dari pembahasan Kinerja Pegawai pada **Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya** dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel (Y) Kinerja Karyawan yaitu ($50,26 > 36$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai, hal ini terbukti dari:
 - a. Analisis Koefisien Korelasi
Dari pembahasan Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya dapat diketahui hasil koefisien korelasi $r = 0,705$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang Kuat antara Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.
 - b. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi
Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,099 > 1,66256$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara kompensasi dan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

5.2. Saran

Saran – saran yang diberikan oleh penulis diharapkan dapat memberikan masukan untuk memperbaiki kekurangan – kekurangan yang berhubungan dengan masalah Kompensasi dengan Kinerja Pegawai yang dihadapi oleh Lembaga. Adapun saran – saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Agar dapat meningkatkan kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya, hendaknya Kompensasi yang diberikan pada pegawai pun ditingkatkan kembali. Hal ini ditemukan pada penelitian dominan memilih pertanyaan mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu, Insentif yang saya terima sebanding dengan target yang saya kerjakan, Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya pada variabel Kompensasi sudah sangat baik dan agar ditingkatkan kembali terus dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Pegawai sebaiknya lebih bersungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya serta lebih peduli terhadap Lembaga dan sesama pegawai. Karena

sudah seharusnya Pegawai memberikan kontribusi lebih terhadap Lembaga dan sesama pegawai.

3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya dengan menggunakan metode penelitian berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary 2011. *Human Resource Management*. Edisi 12. New Jersey, Pearson.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta, PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta. Erlangga
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indah KElompok Gramedia.
- Sihombing, Sarina R. Simon Gultom, dan Sonya sidjabat. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMT Trisakti.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Alfabeta
- T. Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta, BPFE.
- Thomas H, Stone. 2011. *Understanding Personal Management*. Tokyo, Holt Sounders.
- Triyono, Ayon. 2012. *Pardigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Oryza.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal rivai zainal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson bangun. 2012. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Bandung, Erlanga.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitan*. Jakarta, Salemba empat.

Catherine Nathania (2016), *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PD Damai motor Bandar Lampung* (Study Pada Pd Damai motor), Skripsi, Bandar Lampung, Universitas Lampung.

Demi Nastiti Widiasih (2017), *Hubungan kompensasi dewan direksi terhadap kinerja keuangan pada unit usaha syariah di Indonesia* (Study Pada Unit usaha syariah di Indonesia), Skripsi, Salatiga, Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

LAMPIRAN

Variabel X													
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Skor Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	55
3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	55
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	53
6	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	55
7	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	54
8	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	55
9	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
33	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	47
34	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	48
35	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	44
36	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	4	43
37	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	46
38	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	49
39	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	46
40	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	44
41	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	51
42	3	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	49
44	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	47
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	54

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B TASIKMALAYA”

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Berilah tanda Checklist (√) untuk setiap jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu/Sdr/I yang paling Objektif.
- Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
- Setiap pertanyaan mempunyai lima jawaban, yaitu:
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. N = Netral (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Lama Bekerja : Tahun
5. Pendidikan Terakhir:

VARIABEL KOMPENSASI (X)

I. GAJI						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat jabatan saya					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada					
3	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
II. INSENTIF						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Insentif yang saya terima sebanding dengan target yang saya kerjakan					
2	Pemerintahan memberikan gaji secara adil dan merata					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang diharapkan					
III. TUNJANGAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan akhir tahun					
2	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya					
3	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan transportasi					
IV. FASILITAS						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Adanya fasilitas tempat ibadah pada tempat saya bekerja					
2	Adanya fasilitas tempat parkir pada tempat saya bekerja					
3	Adanya fasilitas kendaraan pada tempat saya bekerja					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

I. KUALITAS						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintahan					
2	Pegawai berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan					
3	Pegawai melakukan pekerjaan dengan teliti					
II. KUANTITAS						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target					
2	Pegawai bekerja dengan secara maksimal					
3	Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai					
III. PELAKSANAAN TUGAS						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya					
2	Berhati hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal					
3	Pegawai percaya diri dalam melaksanakan tugas					
IV. TANGGUNG JAWAB						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas					
2	Menaati peraturan yang berlaku di Pemerintah					
3	Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan pemerintah					



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH JAWA BARAT
Jalan Jakarta No. 27 Bandung 40272
Telp. 022-7219273 / 7271789 Fax. 022-7271789

Nomor : W11.HM.05.04 - 403
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Riset Magang

08 Maret 2018

Yth. Kepala Lembaga Pemasarakatan
Kelas II B Tasikmalaya

Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Nomor : / WD.I/FE-UP/VII/2017 tanggal 18 Juli 2017 Perihal tersebut Pada pokok Surat, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat memberi izin kepada :

Nama : Rizki Nurhakim
Nomor Pokok : 021114525

Untuk melakukan riset magang/PKL yang akan dilaksanakan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya, selanjutnya diminta agar dalam pelaksanaannya berkoordinasi dengan pihak Lapas dan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa setiap bentuk pelayanan UPT kepada masyarakat di bidang kependidikan adalah salah satu bentuk pelayanan publik yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya;
2. Kegiatan dilaksanakan pada jam kerja;
3. Selama kegiatan harus didampingi petugas yang ditunjuk;
4. Mematuhi semua peraturan/ketentuan yang berlaku di Lapas guna kelancaran dan keamanan kegiatan;
5. Melaporkan hasil kegiatan pada Kantor Wilayah Cq. Divisi Pemasarakatan.

Demikian untuk maklum.



A.n. Kepala Kantor Wilayah
Plt. Kepala Divisi Pemasarakatan,

Agus Irianto
NIP. 19620810 198704 1 001

Tembusan :

1. Kepala Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Jabar (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan