



**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INTERTAMA TRIKENCANA BERSINAR**

Skripsi

Dibuat oleh :

Aditia Juniawan
021114037

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2018

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INTERTAMA TRIKENCANA
BERSINAR**

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., MM., CA)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INTERTAMA TRIKENCANA
BERSINAR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Selasa Tanggal : 31 / Juli / 2018

Aditia Juniawan

021114037

Menyetujui,
Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta., Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. Indra Jaya, M.M)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, S.E., M.M)

ABSTRAK

Aditia Juniawan, NPM 021114037, Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar. Dibawah Bimbingan dengan Ketua Komisi. Dr. Ir. Indra Jaya, M.M. dan Anggota Komisi Herman, SE., MM. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, dapat dicapai melalui pemberian kompensasi yang layak. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil kepada karyawan maka para karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja.

Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui keeratan hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar. Penelitian ini mengenai hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar menggunakan riset eksploratif dengan teknik penelitian yang digunakan adalah statistik kuantitatif dengan menggunakan data primer dan skunder, dengan metode survey, wawancara dan kuesioner kepada 34 responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan koefisien korelasi peringkat sperman (*Rank Sperman*), analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi peringkat sperman didapatkan hasil $r = 0.428$ artinya program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar, mempunyai hubungan sedang. Hasil uji hipotesis yang dihitung, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.681 > 1,693$) artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : program kompensasi, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar“ guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan, Bogor.

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

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE., MM., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Ir. Indra Jaya, MM. Selaku Ketua Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak Herman, SE., MM. Selaku Anggota Komisi yang telah banyak memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
8. Kepada kedua orangtua saya, Bapak Ujang Supratman dan Ibu Enong tercinta yang tidak henti menghendahkan limpahan doa, cinta, dan kasih sayang serta semangat, motivasi, dan dukungan baik moral maupun materil selama ini.
9. Teman-teman mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan angkatan 2014 DPR yang telah membantu dan memberikan semangat selama proses pengerjaan Skripsi penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan kelas Manajemen A 2014 dan bimbingan Nanjar Setiawan, Syeh miftahudin, Rifan Syarifudin, Ucup, Hendra Lesmana, Budi Setiawan, M. Kosasih, Acil, Ripaldi, Syahrul, Wisanda, Aldi, Deni, dan Wildan. Jangan pernah lupa kita pernah berjuang bersama.
11. Sahabat – Sahabat dirumah BHO, PBB yang telah memotivasi setiap langkah kehidupan.
12. Bapak Taufik hidayat selaku Manager farm PT. Intertama Trikencana Bersinar yang telah berbaik hati memberikan bantuan, waktu, arahan, motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam melakukan riset penelitian di PT. Intertama Trikencana Bersinar.
13. Bapak Shandy Septiawan, SH. selaku Supervisor ADM & PGA PT. Intertama Trikencana Bersinar yang telah berbaik hati memberikan bantuan, waktu,

arahan, motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam melakukan riset penelitian.

14. Seluruh karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar yang telah banyak memberikan waktunya.
15. Dan kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dari segi materi maupun penyajiannya. Akan tetapi besar harapan penulis semoga karya ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi yang membacanya.

Bogor, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
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 Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2. Kompensasi	9
2.2.1 Definisi Kompensasi	9
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi	11
2.2.3 Tujuan Kompensasi	12
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	12
2.2.5 Fungsi Kompensasi	13
2.2.6 Indikator Kompensasi	13
2.3. Kinerja Karyawan	15
2.3.1 Definisi Kinerja	15
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	15
2.3.3 Metode Penilaian Kinerja	16
2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja	18
2.3.6 Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.3.7 Indikator Kinerja Karyawan	19
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	21
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	21
2.4.2 Kerangka Pemikiran	23

2.5.	Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian.....	26
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	26
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	26
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	26
3.4.	Operasionalisasi Variabel	27
3.5.	Metode Penarikan Sampel	28
3.6.	Metode Pengumpulan Data	28
3.7.	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	29
3.7.1	Skala pengukuran.....	29
3.7.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	30
3.7.2.1	Uji Validitas.....	30
3.7.2.2	Uji Reabilitas	32
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi	35
3.7.4	Analisis Koefisien Korelasi Rank Sperman.....	35
3.7.5	Analisis Koefisien Determinasi	36
3.7.6	Uji Hipotesis	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT. Intertama Trikencana Bersinar	38
4.1.2	Visi dan Misi PT. Intertama Trikencana Bersinar	38
4.1.3	Kegiatan Usaha	38
4.1.4	Struktur Organisasi PT. Intertama Trikencana Bersinar	39
4.2	Profil Responden	39
4.3	Pembahasan	43
4.3.1	Program Kompensasi Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar	43
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar	50
4.3.3	Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar	56
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan.....	59
5.2	Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel.1	Data Gaji Karyawan.....	2
Tabel.2	Gaji Rata-Rata Karyawan	3
Tabel.3	Target & Pencapaian Penjualan	4
Tabel.4	Oprasionalisasi Variabel	27
Tabel.5	Keterangan Skala Likert	29
Tabel.6	Hasil Uji Validitas Program Kompensasi	31
Tabel.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	31
Tabel.8	Tingkat Keandalan Uji Reabilitas	32
Tabel.9	Case Processing Summary	33
Tabel.10	Reliability Statistics	33
Tabel.11	Hasil Uji Reliabilitas Program Kompensasi	33
Tabel.12	Case Processing Summary	34
Tabel.13	Reliability Statistics	34
Tabel.14	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	34
Tabel.15	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	35
Tabel 16	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin	39
Tabel 17	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 18	Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 19	Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 20	Mayoritas Total Responden	42
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Gaji Sesuai Dengan Tugas Dan Tanggung Jawab”	43
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Gaji Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan Sehari - Hari”	43
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Gaji Sesuai Dengan Wilayah Kabupaten/Kota Yang Diterapkan (UMK)”.....	44
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Upah Sesuai Kinerja Individu”	44
Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Upah Sesuai Dengan Sistem Yang Ada”	45
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Upah Sesuai Dengan Jabatan”	45
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Insentif Sesuai Dengan Harapan”	45
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Bonus Jika Target Produksi Tercapai”	46
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Insentif Sesuai Dengan Harapan”	46

Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Tunjangan Hari Raya”	46
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Tunjangan Transportasi”	47
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Tunjangan Hari Tua”	47
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Jaminan Kesehatan”	47
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tersedianya Tempat Ibadah Untuk Karyawan”	48
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tersedianya Ruang Kantor Yang Nyaman Untuk Karyawan”	48
Tabel 36	Skor Total Variabel Program Kompensasi	48
Tabel 37	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	49
Tabel 38	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja”	50
Tabel 39	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bekerja Sesuai Dengan SOP Pekerjaan”	51
Tabel 40	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memiliki Kemampuan Diri Sesuai Dengan Pekerjaan”	51
Tabel 41	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Mencapai Target Yang Diberikan”	51
Tabel 42	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Memberikan Pemasukan /Kontribusi Yang Baik”	52
Tabel 43	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan”	52
Tabel 44	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”	52
Tabel 45	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Melaksanakan Tugas Hingga Selesai”	53
Tabel 46	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Percaya Diri Dalam Menjalankan Tugas”	53
Tabel 47	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan”	53
Tabel 48	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bersedia Menjaga Nama Baik Perusahaan”	54
Tabel 49	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bersedia Bekerja Sesuai Dengan Peraturan Dan Standar Kerja”	54
Tabel 50	Skor Total Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 51	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	55

Tabel 52	Korelasi Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Rank Sperman (SPSS 23).....	56
Tabel 53	Nilai Interval Koefisien	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar.1	Grafik gaji karyawan	2
Gambar.2	Grafik gaji rata-rata karyawan.....	3
Gambar.3	Grafik Target & Pencapaian.....	4
Gambar.4	Konstelasi Penelitian	25
Gambar.5	Kurva Distribusi t Satu Arah.....	37
Gambar 6	Struktur Organisasi PT. Intertama Trikencana Bersinar.....	39
Gambar 7	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Gambar 8	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia	40
Gambar 9	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Gambar 10	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	42
Gambar 11	Mayoritas Total Data Responden	42
Gambar 12	Histogram Program Kompensasi	49
Gambar 13	Histogram Kinerja Karyawan	55
Gambar 14	Kurva Uji Hipotesis	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Selain itu manusia memiliki keinginan, perasaan, dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, dapat dicapai melalui pemberian kompensasi yang layak. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya tercapai. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya. Untuk itu, sewajarnya bila suatu perusahaan memberikan balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya, dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan.

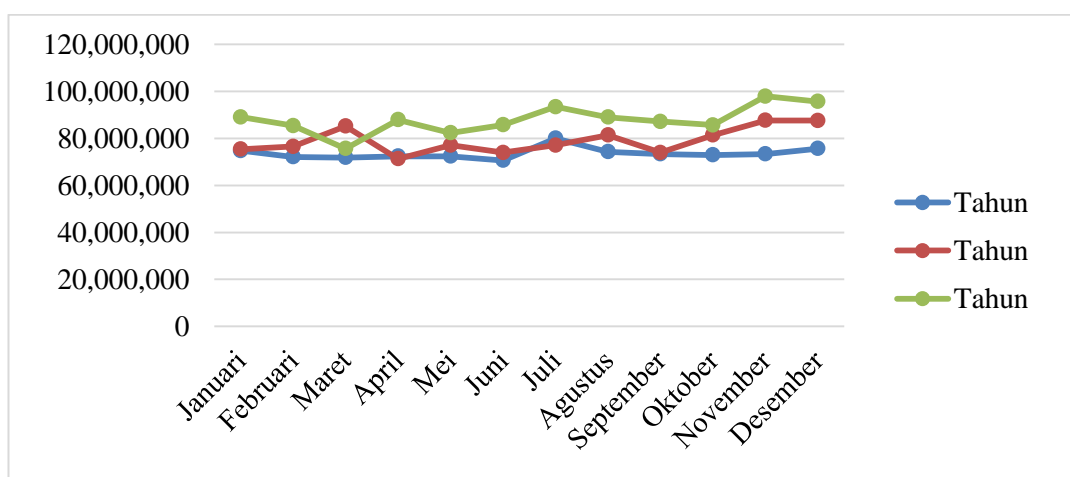
PT. Intertama Trikencana Bersinar (PT.ITB) merupakan suatu perusahaan yang bergerak dan berkembang dibidang peternakan dan pembibitan ayam yang berlokasi di Kp. Legokbandung RT 01/04 Ds. Cijangkar, Kec. Nyalindung, Kab. Sukabumi. Dunia peternakan adalah dunia usaha yang tak menentu, risikonya besar dan pendapatannya juga besar jika berhasil. PT. Intertama Trikencana Bersinar merupakan suatu perusahaan peternakan yang disiapkan secara profesional dengan persiapan yang matang, baik didukung tenaga ahli dan mesin berteknologi modern. Setiap perusahaan pasti mempunyai kendala dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan berusaha membangun keunggulan melalui sumber daya manusia yang ada didalamnya. Di PT. Intertama Trikencana Bersinar melakukan pemberian kompensasi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang berbentuk uang sebagai imbalan atas jasa karyawan terhadap perusahaan, yaitu gaji pokok sesuai posisi pekerjaannya. Berikut tabel tingkat gaji pada divisi farm periode Januari 2015 – Desember 2017

Tabel 1.
Data Gaji Karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar
Tahun 2015 - 2017

Bulan	Responden	Tahun		
		2015	2016	2017
JAN	34	74.787.500	75.394.500	89.052.500
FEB	34	72.095.000	76.530.000	85.375.000
MAR	34	71.852.500	85.201.500	75.687.500
APR	34	72.385.000	71.324.000	87.915.000
MEI	34	72.385.000	77.105.000	82.370.000
JUN	34	70.630.000	73.992.000	85.770.000
JUL	34	80.030.000	77.105.000	93.460.000
AGUST	34	74.320.000	81.394.500	89.005.000
SEP	34	73.365.000	73.992.000	87.190.000
OKT	34	72.917.500	81.394.500	85.687.500
NOV	34	73.385.000	87.658.000	97.915.000
DES	34	75.675.000	87.587.500	95.687.500

Sumber : PT. Intertama Trikencana Bersinar



Sumber PT. Intertama Trikencana Bersinar

Gambar 1
Grafik Gaji Karyawan
PT. Intertama Trikencana Bersinar

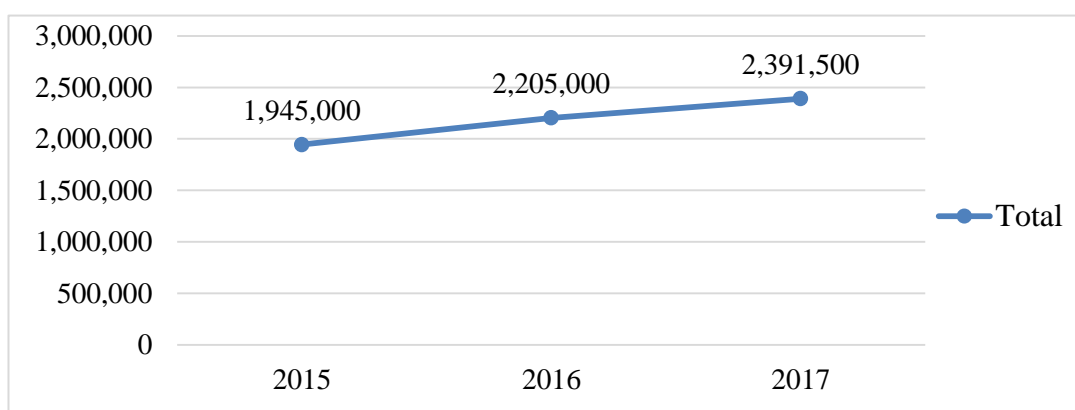
Berdasarkan tabel data diatas, Di PT. Intertama Trikencana Bersinar pemberian gaji perbulanya tidak sama. Hal ini dikhawatirkan adanya penurunan kinerja. Pada saat kinerja karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi faktor produksi terutama target produksi. apabila target produksi tidak tercapai maka pemberian kompensasi tidak akan keluar. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah/gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi

yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan gaji yang diterima

Tabel 2
Gaji Rata-Rata Karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar
Tahun 2015 – 2017

Tahun	UMK	Kenaikan Berdasarkan Periode Kerja	Total
2015	Rp. 1.940.000	Rp. 5.000	Rp. 1.945.000
2016	Rp. 2.195.000	Rp. 10.000	Rp. 2.205.000
2017	Rp. 2.376.500	Rp. 15.000	Rp. 2.391.500

Sumber PT. Intertama Trikencana Bersinar



Sumber PT. Intertama Trikencana Bersinar

Gambar 2
Grafik Gaji Rata-Rata Karyawan
PT. Intertama Trikencana Bersinar

Berdasarkan tabel data diatas, Di PT. Intertama Trikencana Bersinar memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan yang telah mengabdikan pada perusahaannya mendapat tambahan gaji sebesar Rp.5000,00/tahun. Dengan contoh karyawan masuk bekerja pada tahun 2015 sampai tahun 2016 berarti terhitung karyawan telah bekerja selama 1 tahun lamanya pada perusahaan tersebut, dengan ini perusahaan akan memberikan tambahan kompensasi berdasarkan lamanya periode kerja sebesar Rp.5000,00/tahun dan pada tahun kedua akan mendapatkan Rp.10.000,00 dan seterusnya dengan kelipatan Rp.5000,00/tahun. Hal ini bisa dilihat dari tabel 2 diatas mengenai gaji karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar pada tahun 2015-2017.

Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada karyawan yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas

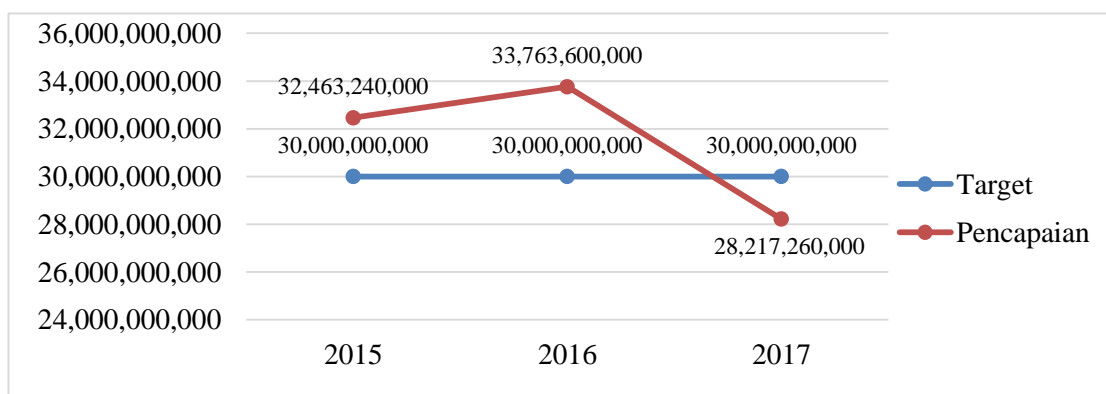
kerja yang bagus. Seorang dengan tingkat kepusasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Dengan melihat adanya kendala pemberian kompensasi yang kurang baik seperti yang telah dijelaskan pada tabel 1 dan 2, maka di khawatirkan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dan dampak nyata yang terlihat terjadinya penurunan kinerja pegawai dalam hal menurunnya target pencapaian pendapatan yang terlihat dibawah ini.

Tabel 3
Data Target Dan Pencapaian
PT. Intertama Trikencana Bersinar Tahun 2015 – 2017

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase
2015	Rp 30.000.000.000	Rp 32.463.240.000	108.2%
2016	Rp 30.000.000.000	Rp 33.763.600.000	112.5%
2017	Rp 30.000.000.000	Rp 28.217.260.000	94.5%

Sumber : PT. Intertama Trikencana Bersinar.



Sumber : PT. Intertama Trikencana Bersinar.

Gambar 3
Grafik Target Dan Pencapaian
PT. Intertama Trikencana Bersinar

Dengan melihat target pencapaian pendapatan diatas pada tahun 2015 dan 2016 PT. Intertama Trikencana Bersinar sudah mencapai target akan tetapi pada tahun 2017 PT. Intertama Trikencana Bersinar mengalami penurunan. Menurunnya target pencapaian menunjukkan kurang baiknya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi yang diterima dengan jabatannya masih ada beberapa yang kurang memadai atau tidak sesuai. Dengan demikian hubungan kompensasi terhadap

kinerja karyawan ini memang harus dibuktikan secara objektif melalui sebuah penelitian yang valid.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Intertama Trikencana Bersinar dengan judul **“HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERTAMA TRIKENCANA BERSINAR”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas maka yang menjadi pokok permasalahan adalah kompensasi yang masih rendah atau belum sesuai dapat mengakibatkan penurunan kinerja dikarenakan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Dengan harapan adanya tambahan kompensasi kepada karyawan, maka para karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja.

1.2.2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana program kompensasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar ?
3. Berapa Besar hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar ?

1.3. Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Maksud penelitian adalah untuk memperoleh data ataupun informasi mengenai pemberian kompensasi serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui program kompensasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar.
3. Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengetahuan mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar. kegunaan penelitian ini dapat diaplikasikan sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam mengembangkan ilmu yang dimiliki, serta sebagai suatu bentuk perbandingan antara teori yang dipelajari dengan praktek dilapangan.

Serta dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran dalam melakukan penelitian mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar, maupun perusahaan perusahaan lainnya.

1.4.2. Kegunaan Praktek

kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat membantu memecahkan suatu masalah serta memberikan masukan yang berguna kepada pihak perusahaan yang berkaitan dalam pemberian kompensasi yang tepat bagi karyawan dan meningkatkan hasil kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Manajemen sumberdaya manusia memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dan sangat ditentukan oleh sumber-sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlah maupun mutunya. Tugas MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan serta tujuan organisasi perusahaan.

Untuk lebih memahami arti dari manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut (Dessler, 2011;4), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut (S.P. Hasibuan, 2017;10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Mila Badriah, 2015;15), Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Menurut (Simamora dalam Edy Sutrisno, 2009;5), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan menurut beberapa ahli di atas bahwa MSDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edy Sutrisno, 2009;9), fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan
Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, intergrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan
Kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapai tujuan organisasi.
4. Pengendalian
Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pengembangan.
6. Kompensasi
Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintergrasian
Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan
Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan royalitas. Agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan
Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karna tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian
Putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari salah satu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Soekidjo Notoatmodjo 2015;87), Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya

manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

a. Masyarakat (Societal objective)

Untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan organisasi (Organization objective)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan fungsi (Functional objective)

Untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan personel (Personnel objective)

membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (maintain) terhadap karyawan itu.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Definisi Kompensasi

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Beberapa definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain :

Menurut (S.P. Hasibuan, 2017;118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut (Soekidjo Notoatmodjo, 2015;142), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Menurut (Gary Dessler, 2008;85), kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi, dan uang liburan.

Menurut (Edy Sutrisno, 2009;181), kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Menurut (Wilson Bangun, 2012;255), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Menurut William B. Warther dan Keith Davis dalam buku (Melayu S.P Hasibuan, 2014;119). ”*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel departemen usually designs and administers employee compensation*”.

“Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Menurut Andrew F. Sikula dalam buku (Melayu S.P Hasibuan, 2014;119). ” *A competation is anything that constitutes or is regarded as on equivalent or recomense*”.

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau equivalen”.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan.

Besarnya kompensasi menerima status karyawan, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin

banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Suparyadi, 2015;272), jenis-jenis kompensasi dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

1. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Tunjangan karyawan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis.

4. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan imbalan nonfinansial yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya diorganisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan.

2.2.3. Tujuan Kompensasi

Menurut (Soekidjo Notoatmodjo, 2015;143), tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi pegawai baru.

f. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan. Suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

2.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi

Sedangkan menurut (S.P. Hasibuan, 2017;127), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut.

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesedian perusahaan.
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan.
- d. Produktivitas kerja karyawan.
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan kepressnya.
- f. Biaya hidup/cost of living.
- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- i. Kondisi perekonomian nasional.

- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.2.5. Fungsi Kompensasi

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut (Martoyo dalam buku Mila Badriyah, 2015;118), antara lain yaitu:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pembeian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

- b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

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

- c. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menenangkan.

2.2.6. Indikator Kompensasi

Menurut (Mondy, 2008;4), indikator kompensasi yaitu :

1. Kompensasi Finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan bonus.
2. Kompensasi Finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan financial yang tidak termasuk dalam kompensasi financial langsung. Kompensasi ini biasanya tidak diterima langsung oleh karyawan.
3. Kompensasi Nonfinansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari lingkungan tempat kerja.

Menurut (Suparyadi, 2015;272), mengemukakan bahwa indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau overtime.

3. Tunjangan karyawan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

4. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu (contoh, petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin), dan lain-lain.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan imbalan nonfinansial yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Fasilitas diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mess, balai kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja, atau saham.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atribut secara rinci dan lengkap hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk memperkuat pengertian kinerja karyawan, ada beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut (Anwar Mangkunegara, 2012;9), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (veithzal Rivai, 2011;446), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Mila Babdriyah, 2015;136), Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. Proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Menurut (Wilson Bangun, 2012;231), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Menurut (Suparyadi, 2015;299), Kinerja adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan yang di hasilkan dari waktu yang ditentukan sesuai persyaratan yang ditentukan.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2012;13), yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skil} \end{aligned}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawan memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut pandangan teori konvergensi dari (William Stern dalam Mangkunegara, 2012;16), bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja.

2.3.3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut (Soekidjo Notoatmodjo, 2015;36), Metode penilaian kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yaitu penilaian yang berorientasikan waktu yang lalu, dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

1. Metode Penilaian Kinerja Berorientasikan Waktu Lalu.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup:

- a. *Rating scale*
- b. Dalam hal ini penilaian secara subjektif terhadap kinerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi.
- c. *Checklist*

Dalam metode checklist penilaian hanya memilih pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia, yang menggambarkan kinerja dan karakteristik-karakteristik karyawan yang dinilai.

d. *Metode peristiwa kritis*

Metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas karyawan yang dinilai. Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi mencakup hal yang positif.

e. *Metode penilaian lapangan*

Metode penilaian ini dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja karyawan.

f. Tes kinerja (prestasi kerja)

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang akan ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung kinerja seseorang. Maka metode ini termasuk penilaian kinerja secara tidak langsung.

2. Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Waktu Yang Akan Datang

Teknik –teknik yang dapat digunakan antara lain;

a. Penilaian diri (*self appraisals*)

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian kinerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

b. Pendekatan “ *management by objective* “ (MBO)

Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pemimpin dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian kinerja tersebut dilakukan secara bersama-sama.

c. Penilaian psikologis

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi, atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai. aspek-aspek yang dinilai antara lain: intelektual, emosi, disiplin, dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan.

d. Teknik pusat penilaian

Dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat atau unit penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawan-karyawannya. Hasil penilaian pusat atau unit ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang.

2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja

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

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok, dan insentif gaji.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.3.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Soekidjo Notoadmojo, 2015;134), manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja
 Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil
 Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer atau pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik atau jelek.

6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

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

7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

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

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

2.3.6. Indikator Kinerja

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

1. Jumlah Pekerjaan

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

2. Kualitas Pekerjaan

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

3. Ketepatan Waktu

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

4. Kehadiran

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

5. Kemampuan Kerja Sama

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

Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2012;15), menyatakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
1	Wahyuni Alimuddin, (2012) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT.Bakrie Telkom Area Makasar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hassanuddin Makassar	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi) dan variable terikat produktivitas kerja).	Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda dan Analisis Koefisien Determinasi melalui uji Normalitas Residual. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh yang negatif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadikan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT.Bakrie Telecom Area Makassar.	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah metode sampel jenuh sedangkan peneliti menggunakan populasi. • Metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah analisis regresi berganda, sedangkan peneliti menggunakan metode analisis korelasi.
2	Catherine Nathania, (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap	Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi)	Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah analisis Regresi linier sederhana.

	<p>Kinerja Karyawan Pada PD. Damai motor Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung</p>	<p>dan variable terikat (kinerja karyawan).</p>	<p>kuesioner dengan populasi sebanyak 45. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan metode analisis regresi. Secara garis besar dilakukan analisis per item pernyataan untuk mengetahui frekuensinya dan analisis informasi mengenai kompensasi dan kinerja sesuai dengan pernyataan pada kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima.</p>	<p>sedangkan peneliti menggunakan metode analisis korelasi.</p>
3	<p>Catur Okta Viani, (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus di BMT Bina Insani Pringapus. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negri Walisongo Semarang</p>	<p>Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi) dan variable terikat (kepuasan kerja)</p>	<p>Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling non probability. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis Regresi linier sederhana yang terdiri dari uji t, uji F dan uji r^2. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi (sig) variabel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah random sampling non probability sedangkan peneliti menggunakan populasi. • Metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah analisis Regresi linier sederhana. sedangkan peneliti menggunakan metode analisis korelasi.

			<p>kompensasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi adalah 0,830, dan hasil nilai t hitung sebesar 267.795 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif</p>	
--	--	--	---	--

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Melihat pentingnya peranan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan merupakan tujuan karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kebutuhan tersebut antara lain, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, penghargaan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan kompensasi yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir.

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2017;118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar

dengan barang misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa barat penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Suparyadi, 2015;272), Secara umum ada beberapa indikator yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Tunjangan karyawan
4. Insentif
5. Fasilitas

Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah perusahaan karena sebuah perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Strategi apa pun yang dipilih oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, terutama apabila strategi yang dipilih adalah deferensiasi atau bisnis bidang jasa, maka unsur karyawan memiliki posisi yang sentral, mereka menjadi penentu keberhasilan bisnis yang dijalankan. Adapun pengertian kinerja adalah sebagai berikut.

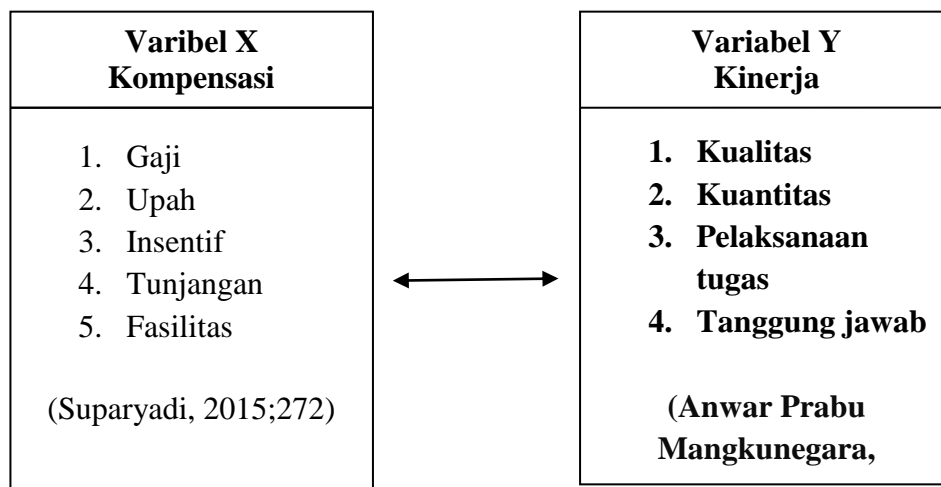
Menurut (Wilson Bangun, 2012;231), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2012;75), indikator kerja yaitu :

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

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

Gambar 4
Konstelasi Penelitian



2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka hipotesis disusun sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan PT. Intertama Trikencana Bersinar kurang baik.
2. Kinerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar kurang baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara program kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif karena peneliti digunakan dengan alat analisis statistik, dimana data dikumpulkan dengan wawancara, observasi, dan kuesioner secara langsung terhadap responden.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal subjektif, valid dan reliabel tentang suatu hal dalam suatu variabel tertentu (Sugiyono, 2010;13). Maka objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Intertama Trikencana Bersinar dengan program kompensasi sebagai variabel (X) bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) terikat (*dependent*).

2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, unit analisis yang sumber datanya merupakan respon dari individu. Individu yang penulis maksud adalah karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar.

3. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data dan informasi di PT. Intertama Trikencana Bersinar, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang peternakan dan pembibitan ayam yang berlokasi di Kp. Legokbandung RT 01/04 Ds. Cijangkar, Kec. Nyalindung, Kab. Sukabumi.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis data penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil survey langsung dengan wawancara dan melalui penyebaran kuesioner

3.3.2. Sumber Data Penelitian

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

1. Sumber Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari instansi. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara, pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Dalam hal ini, Peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber dari referensi buku–buku, internet, dan lain–lain yang relevan dengan topik penelitian sebagai bahan yang diperlukan pada penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

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

1. Variable Independen

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

2. Variabel Dependen

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

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	skala
Kompensasi (X)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab • Pemberian gaji cukup memenuhi kebutuhan sehari – hari • Pemberian gaji sesuai dengan wilayah kabupaten/kota yang diterapkan (UMK) 	Ordinal
	Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Imbalan sesuai kinerja individu • Imbalan Sesuai dengan sistem yang ada • Imbalan sesuai jabatan 	Ordinal
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian secara adil • Bonus • Kesesuaian dengan harapan 	Ordinal

	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan hari raya • Tunjangan transportasi • Tunjangan hari tua 	Ordinal
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat Ibadah • Jaminan Kesehatan • Ruang kantor 	Ordinal
Kinerja (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Meminimalkan tingkat kesalahan • Standar kerja • Kemampuan 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Target produksi • Pemasukan/kontribusi yang baik • Tugas tambahan 	Ordinal
	Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan diselesaikan tepat waktu • melaksanakan tugas hingga selesai • Percaya diri dalam menjalankan tugas 	Ordinal
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab atas pekerjaan • Bersedia menjaga nama baik perusahaan • Bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Wiratna Sujarweni (2014;65) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk teliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi dari [penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar sebanyak 34 orang. Hal ini dilakukan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.](#)

3.6. Metode Pengumpulan Data

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

3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1. Skala Pengukuran

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

Tabel 5
Keterangan Skala Likert

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

(Sugiyono, 2014;169)

Skor untuk pertanyaan positif adalah :

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

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan tersebut kemudian di proses dan dianalisis untuk digunakan sebagai alat ukur dan langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel kompensasi dan kinerja karyawan untuk mengetahui bagaimana keadaan respondennya.

3.7.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.2.1. Uji Validitas

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

Menurut Sugiyono (2012;121), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisoner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuisoner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

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

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

Sofyan Siregar (2013:52)

Keterangan:

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

kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

- a. Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. Item pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

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

- Uji Validitas Program Kompensasi

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Program Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r tabel n=20 a=5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,634	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,505	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,512	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,515	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,570	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,491	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,588	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,464	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,563	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,595	0,444	r hitung > r tabel	Valid
11	0,502	0,444	r hitung > r tabel	Valid
12	0,454	0,444	r hitung > r tabel	Valid

13	0,449	0,444	r hitung > r tabel	Valid
14	0,541	0,444	r hitung > r tabel	Valid
15	0,637	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil uji validitas Program Kompensasi menunjukkan r hitung > r tabel. Sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa untuk dilanjutkan penelitian.

- Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=20 a=5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0,461	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0,448	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0,486	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0,496	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0,534	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0,533	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0,517	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0,452	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0,503	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0,464	0,444	r hitung > r tabel	Valid
11	0,480	0,444	r hitung > r tabel	Valid
12	0,451	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil uji validitas Kinerja Karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa untuk dilanjutkan penelitian.

3.7.2.2. Uji Reliabilitas

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

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

Harbani Pasolong (2012;178)

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

K = Nilai koefisien korelasi antar belahan pertama dan kedua

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varian total

Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan program SPSS versi 23. Tingkat keandalan pada *item* pertanyaan dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 8
Tingkat Keandalan pada Uji Reliabilitas

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
>0.60	Kurang Reliabel
>0.60 – 0.80	Cukup Reliabel
>0.80 – 1.00	Sangat Reliabel

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

- Uji Reliabilitas Program Kompensasi

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Program Kompensasi sebesar 0,815.

Tabel 9
Case Processing Summary

	N	%
Case Valid	20	100.0
s Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

Sumber : Output SPSS 23

Tabel 10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.815	.823	15

Sumber : 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 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk Program Kompensasi

sebesar 0,815 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Program Kompensasi

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Program Kompensasi	1	0,815	0,796	Reliabel
	2	0,815	0,805	Reliabel
	3	0,815	0,805	Reliabel
	4	0,815	0,804	Reliabel
	5	0,815	0,801	Reliabel
	6	0,815	0,806	Reliabel
	7	0,815	0,801	Reliabel
	8	0,815	0,808	Reliabel
	9	0,815	0,801	Reliabel
	10	0,815	0,802	Reliabel
	11	0,815	0,809	Reliabel
	12	0,815	0,808	Reliabel
	13	0,815	0,815	Reliabel
	14	0,815	0,803	Reliabel
	15	0,815	0,798	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23

- 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 0,699.

Tabel 12
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Sumber : Output SPSS 23

Tabel 13
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.699	.708	12

Sumber : 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 0,699 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 14
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,699	0,681	Reliabel
	2	0,699	0,684	Reliabel
	3	0,699	0,681	Reliabel
	4	0,699	0,681	Reliabel
	5	0,699	0,671	Reliabel
	6	0,699	0,677	Reliabel
	7	0,699	0,673	Reliabel
	8	0,699	0,683	Reliabel
	9	0,699	0,691	Reliabel
	10	0,699	0,684	Reliabel
	11	0,699	0,679	Reliabel
	12	0,699	0,685	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23

3.7.3. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sofyan Siregar (2013;337) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) = $(-1 \leq 0 \leq 1)$ yang menyatakan kekuatan hubungan dari nilai koefisien korelasi berada diantara (-1) sampai (1), sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

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

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

Tabel 15
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sofyan Siregar (2013;337)

3.7.4. Analisis Koefisien Korelasi Rank Sperman

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

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

Sofyan Siregar (2013;152)

Dimana:

- rs = Koefisien korelasi
- n = Ukuran sampel
- R = Rangking
- di^2 = Selisih dari pasangan rank ke-1

3.7.5. Analisis Koefisien Determinasi

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

Rumus :

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

Dimana :

- KD = Koefisien Determinasi
- rs^2 = Koefisien Korelasi

J.Supranto (2008;146)

3.7.6. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat tersebut diterima atau tidak kriteria pengujian adalah H_0 jika harga mutlak t dari rumus diatas lebih besar dari pada harga t yang didapat dari tabel distribusi t dengan α yang dipilih. Untuk mengetahui apakah program kompensasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Dilakukan dengan pengujian hipotesis melalui statistika dengan

a. Menentukan Hipotesis Statistik

Rumus ststistikanya sebagai berikut:

H_0 : $r = 0$, berarti tidak ada hubungan antara variabel X (kompensasi) dan Y (kinerja)

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

b. Menentukan Nilai t_{hitung}

Untuk menentukan t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Sugiyono (2012;243)

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

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sample

c. Menentukan Nilai t_{tabel}

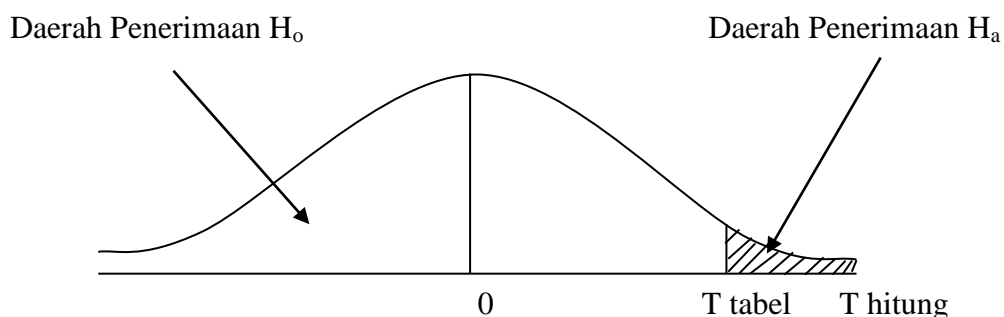
Untuk menentukan nilai t tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$. Maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, terima H_0 dan tolak H_a artinya tidak terdapat hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, tolak H_0 dan terima H_a artinya terdapat hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

d. Kurva uji hipotesis

Gambar 5
Kurva Uji Hipotesis



Sumber : Danang Sunyoto (2013;109)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Intertama Trikencana Bersinar

PT. Intertama Trikencana Bersinar (PT.ITB) merupakan perusahaan yang Bergerak dibidang perternakan dan pembibitan ayam yang berlokasi di Kp. Legok Bandung RT 01/04 Ds. Cijangkar, Kec. Nyalindung, Kab. Sukabumi. PT Intertama Trikencana Bersinar didirikan pada tahun 2004 menghadapi situasi tidak menentu. Mereka pernah merugi gara-gara penyakit flu burung. Namun, mereka terus berusaha survive. Justru risiko besar itu membuat mereka tangguh seperti sekarang.

Saat ini PT. Intertama Trikencana Bersinar tak hanya punya satu bibit yang unggul. Mereka juga menjadi salah satu dari 13 perusahaan yang mendapat jatah kuota impor bibit grand parent (GP). GP dengan spesifikasi unggul dalam bidang pedaging diimpor dari Eropa. Kemudian anak-anaknya ditetaskan. Anak ayam tersebut akan tumbuh besar dan dikawinkan dengan jenis unggul lainnya. Hasilnya, anak ayam grand parent (GP) bisa di perjualbelikan dengan kualitas yang tinggi.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Intertama Trikencana Bersinar

a. Visi

Menjadi perusahaan peternakan yang terdepan di pangsa pasar yang dipilih

b. Misi

- Mengoptimalkan potensi kami untuk meningkatkan nilai bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.
- Mengelola dan mengembangkan perusahaan secara terintergrasi professional, dan menguntungkan.
- Selalu menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menjalankan kegiatan usaha.

4.1.3. Kegiatan Usaha

Dalam menjalankan proses bisnisnya, PT. Intertama Trikencana Bersinar menerapkan sistem pengelolaan mutu dengan tujuan menghasilkan produk yang sesuai dengan persyaratan pelanggan dan peraturan teknis yang berlaku. Adapun produk-produk yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

1. DOC (day old chick)
2. Ayam konsumsi

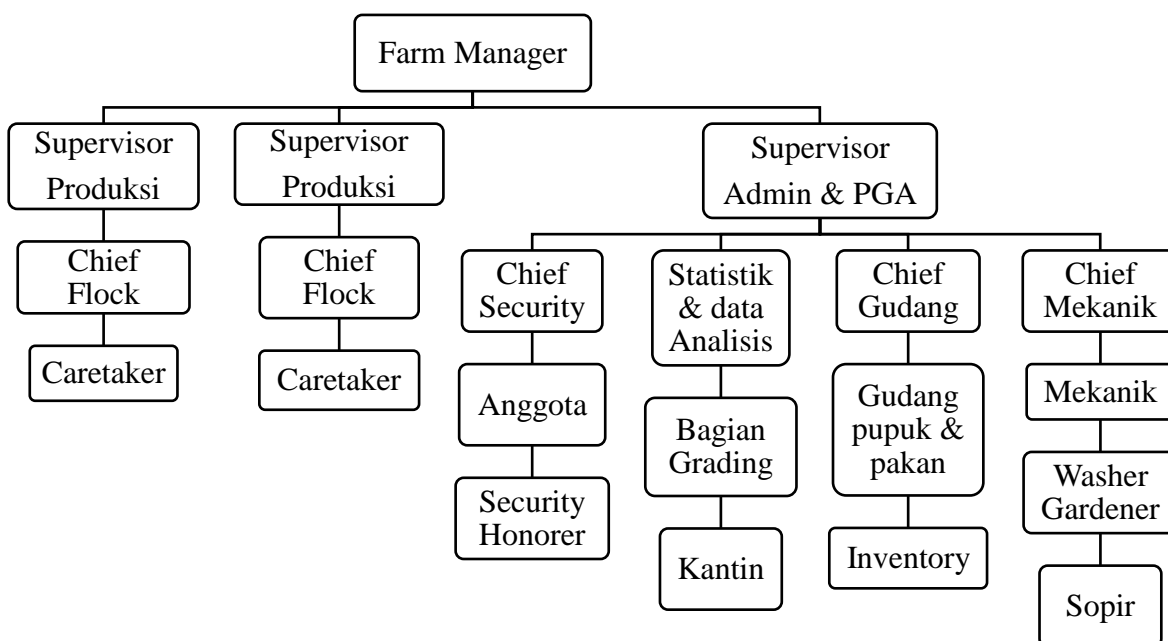
Dan pelanggan utama dari PT. Intertama Trikencana Bersinar adalah :

1. PT. Rama Jaya
2. PT. Prima Fajar
3. PT. Andalan Sehat

4.1.4. Struktur Organisasi PT. Intertama Trikencana Bersinar

Struktur organisasi merupakan susunan yang terdiri dari fungsi – fungsi dan hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Struktur organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lainnya. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT. Intertama Trikencana Bersinar.

Gambar 6
Struktur Organisasi PT. Intertama Trikencana Bersinar



Sumber : PT. Intertama Trikencana Bersinar, data diolah, 2018

4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar :

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 16

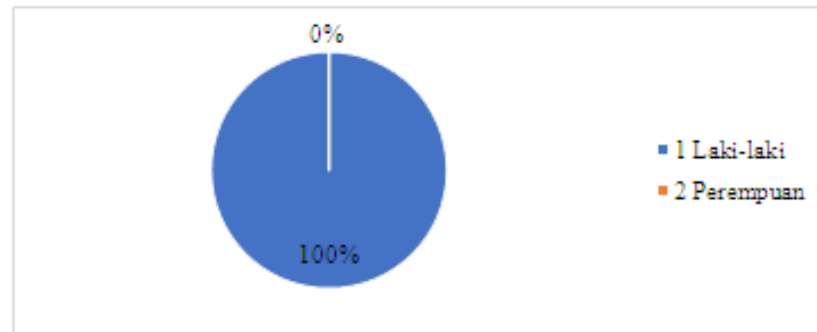
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki-laki	34	100%
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	34	100%

Sumber : Data kuisioner, data diolah 2018

Dari tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Intertama Trikencana Besinar semuanya adalah laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase 100% dari 34 responden.

Gambar 7
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

2. Usia Responden

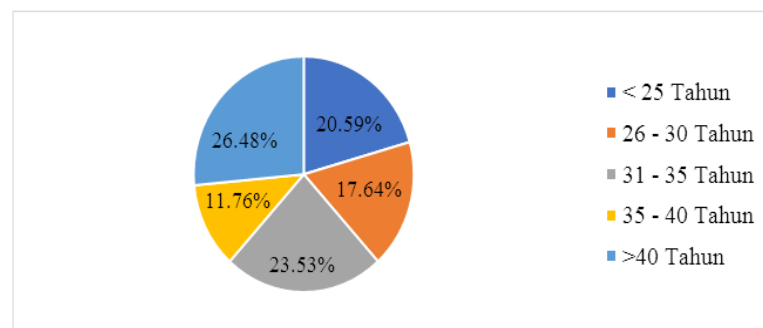
Tabel 17
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 25 Tahun	7	20.59%
2	26 - 30 Tahun	6	17.64%
3	31 - 35 Tahun	8	23.53%
4	35 - 40 Tahun	4	11.76%
5	>40 Tahun	9	26.48%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Data kuisisioner , data diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa usia responden karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar paling banyak yaitu pada karyawan berusia >40 Tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 26.48% dari 34 responden.

Gambar 8
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

3. Masa Kerja Responden

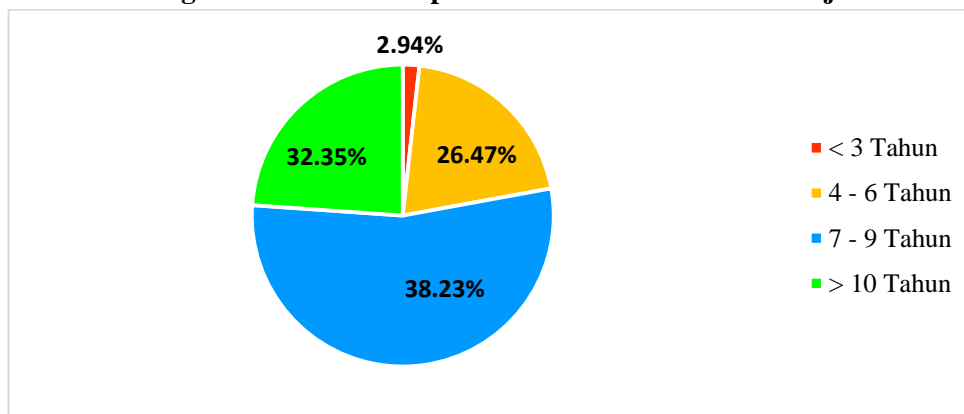
Tabel 18
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 3 Tahun	1	2.94%
2	4 - 6 Tahun	9	26.47%
3	7 - 9 Tahun	11	32.35%
4	>10 Tahun	13	38.24%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa masa kerja responden karyawan departemen produksi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar paling banyak yaitu pada karyawan dengan masa kerja >10 Tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 38.24% dari 34 responden.

Gambar 9
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

4. Tingkat Pendidikan Responden

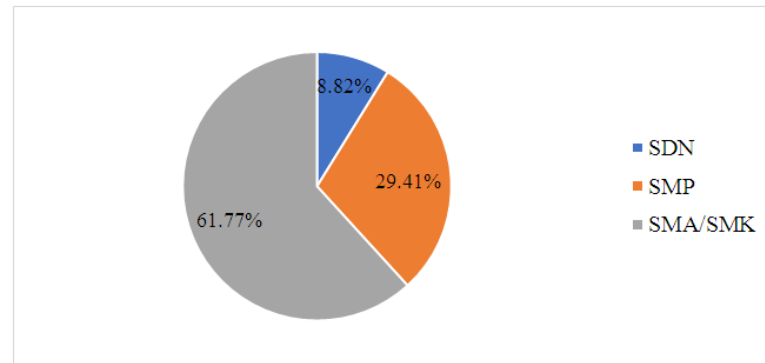
Tabel 19
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SDN	3	8.82%
2	SMP	10	29.41%
3	SMA/SMK	21	61.77%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan departemen produksi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar paling banyak yaitu pada karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 21 orang dengan persentase 61.77% dari 34 responden.

Gambar 10
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

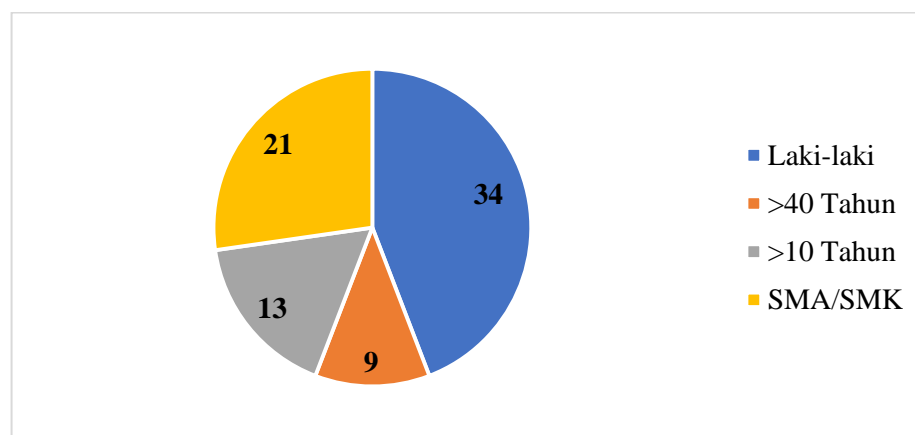
Tabel 20
Mayoritas Total Responden

No.	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis kelamin	Laki-laki	34
2	Usia	>40 Tahun	9
3	Masa kerja	>10 Tahun	13
4	Tingkat pendidikan	SMA/SMK	21

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden jenis kelamin laki-laki dengan usia >40 tahun yang memiliki masa kerja >10 tahun dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.

Gambar 11
Mayoritas Total Data Responden



Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

4.3. Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 23.

4.3.1 Program Kompensasi Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang diberikan. Dalam penelitian ini program kompensasi akan diukur melalui apa saja yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, dalam hal ini PT. Intertama Trikencana Bersinar memberikan kompensasi berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Untuk mengetahui sejauh mana program kompensasi yang diterapkan PT. Intertama Trikencana Bersinar, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel program kompensasi yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui tabel sebagai berikut :

1. Gaji

Tabel 21
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Gaji Sesuai Dengan Tugas Dan Tanggung Jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	40	23.52%
Setuju	4	25	100	73.54%
Ragu-ragu	3	1	3	2.94%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	143	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 73.54% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya diberikan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab”.

Tabel 22
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Gaji Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan Sehari - Hari”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	23	92	67.65%
Ragu-ragu	3	11	33	32.35%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	125	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 67.65% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya diberikan gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari”

Tabel 23
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Gaji Sesuai Dengan Wilayah Kabupaten/Kota Yang Diterapkan (UMK)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	47.06%
Setuju	4	18	72	52.94%
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	152	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52.94% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya diberikan gaji sesuai dengan wilayah kabupaten/kota yang Diterapkan (UMK)”

2. Upah

Tabel 24
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Upah Sesuai Kinerja Individu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	26.47%
Setuju	4	25	100	73.53%
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	145	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 73.53% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya diberikan upah sesuai kinerja individu”.

Tabel 25
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Upah Sesuai Dengan Sistem Yang Ada”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	44.12%
Setuju	4	18	72	52.94%
Ragu-ragu	3	1	3	2.94%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	150	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52.94% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya diberikan upah sesuai dengan sistem yang ada”.

Tabel 26
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Upah Sesuai Dengan Jabatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	21	84	61.76%
Ragu-ragu	3	13	39	38.24%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	123	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61.76% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya Diberikan Upah Sesuai Dengan Jabatan”.

3. Insentif

Tabel 27
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Insentif Sesuai Dengan Harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	4	20	11.76%
Setuju	4	21	84	61.77%
Ragu-ragu	3	9	36	26.47%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	140	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61.77% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya diberikan insentif sesuai dengan harapan”.

Tabel 28
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Bonus Jika Target Produksi Tercapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	38.24%
Setuju	4	21	84	61.76%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	149	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61.76% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya diberikan bonus jika target produksi tercapai”.

Tabel 29
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Insentif Sesuai Dengan Harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	38.24%
Setuju	4	21	84	61.76%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	149	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61.76% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya diberikan insentif sesuai dengan harapan”.

4. Tunjangan

Tabel 30
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Tunjangan Hari Raya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	52.94%
Setuju	4	13	52	38.24%
Ragu-ragu	3	3	9	8.82%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	151	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52.94% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya diberikan tunjangan hari raya”.

Tabel 31
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Tunjangan Transportasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	38.24%
Setuju	4	18	72	52.94%
Ragu-ragu	3	3	9	8.82%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	146	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52.94% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya diberikan tunjangan transportasi”.

Tabel 32
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Tunjangan Hari Tua”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	58.82%
Setuju	4	13	52	38.24%
Ragu-ragu	3	1	3	2.94%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	155	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58.82% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya diberikan tunjangan hari tua”.

5. Fasilitas

Tabel 33
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Diberikan Jaminan Kesehatan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2.94%
Setuju	4	18	72	52.94%
Ragu-ragu	3	15	45	44.12%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	122	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52.94% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya diberikan jaminan kesehatan”.

Tabel 34
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tersedianya Tempat Ibadah Untuk Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	70.59%
Setuju	4	10	40	29.41%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	160	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 70.59% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “Tersedianya Tempat Ibadah Untuk Karyawan”.

Tabel 35
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tersedianya Ruang Kantor Yang Nyaman Untuk Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	38.24%
Setuju	4	21	84	61.76%
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	149	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61.76% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “tersedianya ruang kantor yang nyaman untuk karyawan”.

Tabel 36
Skor Total Variabel Program Kompensasi

No	Program Kompensasi	Skor Total	Pernyataan	Rata-rata
1.	Gaji	420	3	140
2.	Upah	418	3	139.4
3.	Insentif	438	3	146
4.	Tunjangan	452	3	150.7
5.	Fasilitas	431	3	143.6

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan variabel program kompensasi skor tertinggi berada pada indikator “Tunjangan” dengan skor total 452 atau rata-rata 150.7 dan untuk skor terendah terdapat pada indikator ”Upah” dengan skor total 418 atau rata-rata 139.4

Berdasarkan hasil dipaparan diatas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS 23 sebagai berikut :

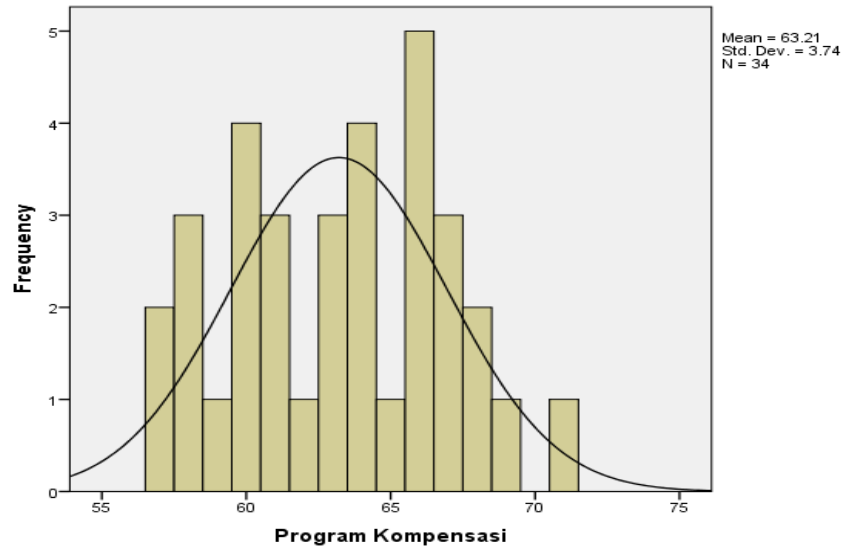
Tabel 37
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Program kompensasi		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		63.21
Std. Error of Mean		0.641
Median		63.50
Mode		66
Std. Deviation		3.740
Variance		13.987
Skewness		0.17
Std. Error of Skewness		0.403
Kurtosis		-0.917
Std. Error of Kurtosis		0.788
Range		14
Minimum		57
Maximum		71
Sum		2149

Sumber : *Output* SPSS 23

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik program kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 63.21 dengan range 14 dan total skor sebesar 2149.

Gambar 12
Histogram Program Kompensasi



Sumber : *Output SPSS 23*

Untuk mengetahui program kompensasi PT. Intertama Trikencana Bersinar, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } \sum \text{Item Pernyataan} + \text{Skor Tertinggi}(\sum \text{Item Pernyataan})}{2}$$

Sumber : Saifuddin azwar (2013;111)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1 \ 15 + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63.21 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $63.21 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan variabel program kompensasi (X) pada PT. Intertama Trikencana Bersinar adalah baik.

5.3.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

` Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel sebagai berikut :

1. Kualitas

Tabel 38
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	41.18%
Setuju	4	20	80	58.82%
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	150	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58.82% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”

Tabel 39
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bekerja Sesuai Dengan SOP Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	38.24%
Setuju	4	21	84	61.76%
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	149	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61.76% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya bekerja sesuai dengan SOP Pekerjaan”.

Tabel 40
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memiliki Kemampuan Diri Sesuai Dengan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	38.24%
Setuju	4	18	72	52.94%
Ragu-ragu	3	3	9	8.82%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	146	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 63.72% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan”.

2. Kuantitas

Tabel 41
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Mencapai Target Yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	32.35%
Setuju	4	20	80	58.82%
Ragu-ragu	3	3	9	8.83%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	144	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58.82% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya mampu mencapai target yang diberikan”.

Tabel 42
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Memberikan Pemasukan /Kontribusi Yang Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	21	84	61.76%
Ragu-ragu	3	13	39	38.24%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	123	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61.76% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya berusaha memberikan pemasukan /kontribusi yang baik”.

Tabel 43
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	5.88%
Setuju	4	15	64	44.12%
Ragu-ragu	3	17	48	50%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	122	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan ragu-ragu mengenai pernyataan “saya mampu menyelesaikan tugas tambahan”.

3. Pelaksanaan tugas

Tabel 44
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	55.88%
Setuju	4	15	60	44.12%
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	155	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 55.88% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.

Tabel 45
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Melaksanakan Tugas Hingga Selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	55.88%
Setuju	4	15	60	44.12%
Ragu-ragu	3	0	3	0.88%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	155	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 62.83% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya melaksanakan tugas hingga selesai”.

Tabel 46
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Percaya Diri Dalam Menjalankan Tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	14.71%
Setuju	4	19	76	55.88%
Ragu-ragu	3	10	30	29.41%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	131	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 55.88% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya tidak menunda-nunda pekerjaan”.

4. Tanggung Jawab

Tabel 47
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	2.94%
Setuju	4	26	104	76.47%
Ragu-ragu	3	7	21	20.59%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	130	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 76.47% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan”.

Tabel 48
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bersedia Menjaga Nama Baik Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	61.76%
Setuju	4	13	52	38.24%
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	157	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61.76% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya bersedia menjaga nama baik perusahaan”.

Tabel 49
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bersedia Bekerja Sesuai Dengan Peraturan Dan Standar Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	29.41%
Setuju	4	22	88	64.71%
Ragu-ragu	3	2	6	5.88%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		34	144	100%

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 64.71% responden dari jumlah responden sebanyak 34 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pernyataan “Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja”.

Tabel 50
Skor Total Variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Skor Total	Pernyataan	Rata-rata
1.	Kualitas	445	3	148.3
2.	Kuantitas	389	3	129.6
3.	Pelaksanaan tugas	441	3	147
4.	Tanggung jawab	431	3	143.6

Sumber : Data Kuisisioner, data diolah, 2018

Berdasarkan variabel kinerja karyawan skor tertinggi berada pada indikator "Kualitas" dengan skor total 445 atau rata-rata 148.3 dan untuk skor terendah terdapat pada indikator "Kuantitas" dengan skor total 389 atau rata-rata 129.6

Berdasarkan hasil dipaparan diatas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS 23 sebagai berikut :

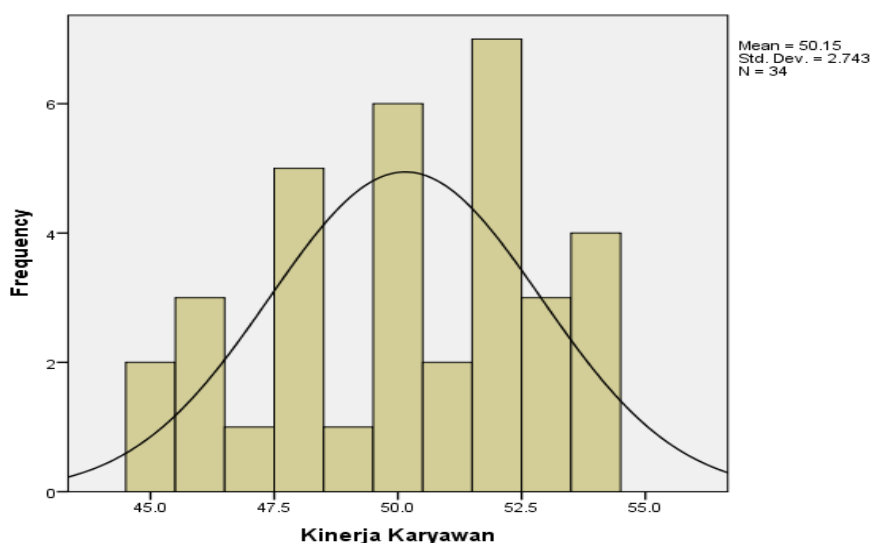
Tabel 51
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		50.15
Std. Error of Mean		.470
Median		50.00
Mode		52
Std. Deviation		2.743
Variance		7.523
Skewness		-.351
Std. Error of Skewness		.403
Kurtosis		-.942
Std. Error of Kurtosis		.788
Range		9
Minimum		45
Maximum		54
Sum		1705

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 50.15 dengan range 9 dan total skor sebesar 1705.

Gambar 13
Histogram Kinerja Karyawan



Sumber : *Output SPSS 23*

Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } \sum \text{Item Pernyataan} + \text{Skor Tertinggi}(\sum \text{Item Pernyataan})}{2}$$

Sumber : Saifuddin azwar (2013;111)

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 50.15 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $50.15 > 36$ sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Intertama Trikencana Bersinar adalah baik.

5.3.3. Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 23 mengenai hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 52
Korelasi Program Kompensasi dengan Kinerja
Karyawan Rank Sperman (SPSS 23)

Correlations			
		Program Kompensasi	Kinerja Karyawan
Program Kompensasi	Pearson Correlation	1000	.428**
	Sig. (1-tailed)	.	.006
	N	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.428**	1
	Sig. (1-tailed)	.006	.
	N	34	34

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

Sumber : *Output SPSS 23*

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diatas dapat diketahui besarnya korelasi *rank sperman* adalah $r = 0.428$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Program Kompensasi dengan kinerja karyawan termasuk kedalam kriteria yang sedang yang berada pada kisaran 0.40 – 0.599.

Tabel 53
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599	0.428	Sedang
0.60 – 0.799		Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel program kompensasi dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi merupakan angka pengkuadratan dari koefisien kolerasi. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0.428^2 \times 100\% \\
 &= 18.3\%
 \end{aligned}$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel program kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 18.3%. sedangkan sisanya sebesar 81.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar budaya organisasi.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara Program Kompensasi dengan kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

c. Hipotesis statistik

$H_0 : r < 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

$H_a : r > 0$, artinya terdapat hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan.

d. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$t \text{ hitung} = \frac{0.428 \sqrt{(34-2)}}{\sqrt{(1-0.428^2)}}$$

$$= \frac{2.421}{0.903}$$

$$t \text{ hitung} = 2.681$$

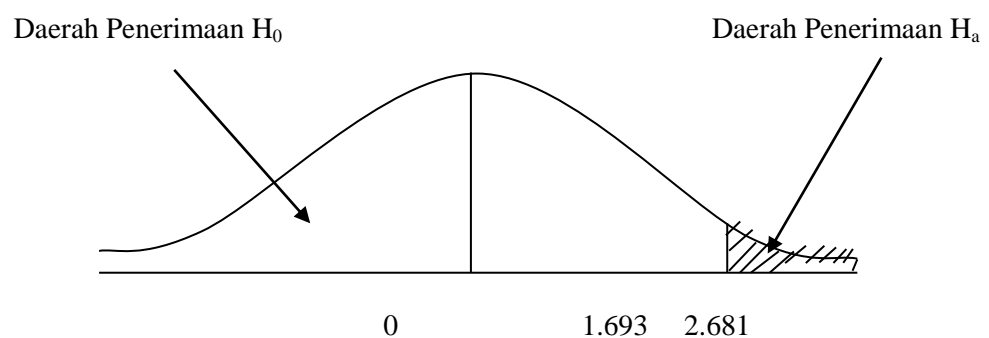
c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$ atau $34-2 = 32$, maka diperoleh t tabel 1.693.

d. Kurva

Diketahui nilai T_{hitung} adalah sebesar 2.681 dan T_{tabel} sebesar 1.693, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.681 > 1.693$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara program kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Intertama Trikencana Bersinar.

Gambar 14
Kurva Uji Hipotesis



Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa besarnya thitung $2.681 > t_{tabel}$ 1.693, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, jadi dapat dijabarkan berdasarkan jawaban yang diberikan responden melalui kuesioner diperoleh hasil bahwa program kompensasi mempengaruhi kinerja dengan nilai kolerasi sebesar 0.428, maka kekuatan hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan bersifat sedang. Jadi dapat disimpulkan terdapatnya hubungan antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang hubungan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar, maka penulis dapat menarik simpulan bahwa :

1. Maka dari pembahasan program kompensasi pada PT. Intertama Trikencana Bersinar dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel program kompensasi (X) yaitu ($63.21 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah baik.
2. Maka dari pembahasan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($50.15 > 36$) jika secara teori hasilnya adalah baik.
3. Maka dari pembahasan program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar dapat diketahui hasil koefisien korelasi $r = 0.428$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sedang antara program kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan dan diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada hubungannya dengan masalah program kompensasi dengan kinerja karyawan yang dihadapi oleh perusahaan. Adapun saran penulis dikemukakan sebagai berikut :

1. Kepada PT. Intertama Trikencana Bersinar disarankan upah yang sudah diberikan agar terus ditingkatkan. Karena diantara indikator program kompensasi yang lain, indikator upah yang memiliki skor total terkecil. Dan jika pemberian upah baik akan memberikan pengaruh besar pada karyawan itu sendiri.
2. Karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar sebaiknya bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya didalam perusahaan. Karena diantara indikator kinerja karyawan indikator kuantitas yang memiliki skor terkecil. Dan sudah seharusnya karyawan memberikan kontribusi yang baik dan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan baik.
3. a. Dikarenakan kompensasi memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan. Maka PT. Intertama Trikencana Bersinar sebaiknya harus lebih memperhatikan program kompensasi setiap karyawan yang sesuai dengan jabatan yang mereka terima. Agar kinerja karyawan tersebut terus meningkat, Sehingga hal ini akan berdampak positif dan mendukung kemajuan perusahaan.

- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menganalisis hubungan Program Kompensasi dengan kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Erlangga.
- Catherine Nathania. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Damai Motor Bandar Lampung*. Universitas Lampung.
- Dessler, Gery. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Harbani, Pasolong. (2012). *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta, Alfabet.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung, Bumi Aksara.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- J Supranto. (2008). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Mangkunegara, AA. Anwar prabu. (2012). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (1980). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE UGM.
- Notoatmodjo, soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktek*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, PT Reflika Aditama.
- Sikula, Andrew F. (1981). *Personnel Administration And Human Resources Management*. New York: A. Viley Trans Edition, by John Wiley & Sons Inc.
- Siregar, Sofyan. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung, Alfabet.

- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta, Pustaka Baru.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode Dan Instrument Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Buku Seru.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, CV Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit PRENADAMEDIA GROUP.
- Wahyuni Alimuddin. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Bakrie Telkom Area Makassar. Universitas Hassanudin Makassar.
- Werter Jr, Wiliam B. and Keith Davis. (1982). *Personal Management and Human Resources*. Mc. Graw-Hill, Kogakusha.

LAMPIRAN



Cijangkar Farm

Kp. Legokbandung, RT 01/04 Ds. Cijangkar, Kec. Nyalindung, Kab. Sukabumi, E_mail: Itb_cijangkar@yahoo.com

SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tofik Hidayat
Jabatan : Manajer Farm

Menyatakan bahwa :

Nama : Aditia Juniawan
Npm : 021114037
Mahasiswa : Universitas Pakuan
Fakultas Ekonomi

Benar telah melaksanakan Riset sejak bulan Agustus 2017 sampai dengan September 2017 di PT. Intertama Trikencana Bersinar, dengan maksud untuk keperluan penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Penanggung Jawab

Tofik Hidayat

Manager Farm



Sukabumi, 21 Juni 2018

Dibuat Oleh,

Shandy Septiawan

ADM

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN PROGRAM KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT. INTERTAMA TRIKENCANA BERSINAR

Bapak/Ibu karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar yang saya hormati,

Saya Aditia Juniawan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, akan melakukan penelitian tentang “Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar”.

Saya memohon bantuan Bapak/Ibu selaku karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar untuk mengisi kuesioner dan menjadi responden dalam riset penelitian ini, hasil kuesioner ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian kuesioner

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) dari pernyataan-pernyataan berikut menurut pendapat Bapak/Ibu yang paling tepat. Alternatif jawaban atas pernyataan tersebut adalah :

- SS** : Sangat setuju
S : Setuju
RR : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama Responden : _____
 Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
 Usia : _____ Tahun
 Lama Bekerja : _____ Tahun
 Pendidikan Terakhir : _____

1. Variabel Program Kompensasi (X)

Pernyataan Untuk Menguji Variabel Program Kompensasi Dalam Penelitian Di PT. Intertama Trikencana Bersinar						
No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
I.	Gaji					
1.	Saya diberikan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
2.	Saya diberikan gaji cukup unuk memenuhi kebutuhan sehari -hari					
3.	Saya diberikan gaji sesuai dengan wilayah kabupaten/kota yang diterapkan (UMK)					
II.	Upah					
1.	Saya diberikan upah sesuai kinerja individu					
2.	Saya diberikan upah sesuai dengan sistem yang ada					
3.	Saya diberikan upah sesuai jabatan					
III.	Insentif					
1.	Saya diberikan insentif secara adil					
2.	Saya diberikan bonus jika target produksi tercapai					
3.	Saya diberikan insentif sesuai dengan harapan					
IV.	Tunjangan					
1.	Saya diberikan tunjangan hari raya					
2.	Saya diberikan tunjangan transportasi					
3.	Saya diberikan tunjangan hari tua					
V.	Fasilitas					
1.	Saya diberikan jaminan kesehatan					
2.	Tersedianya tempat ibadah untuk karyawan					
3.	Tersedianya ruang kantor yang nyaman untuk karyawan					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan Untuk Menguji Variabel Kinerja Karyawan Dalam Penelitian Di PT. Intertama Trikencana Bersinar						
No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
I.	Kualitas					
1.	Saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
2.	Saya bekerja sesuai dengan sop pekerjaan					
3.	Saya memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan					
II.	Kuantitas					
1.	Saya mampu mencapai target yang diberikan					
2.	Saya berusaha memberikan pemasukan /kontribusi yang baik					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan					
III.	Pelaksanaan tugas					
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Saya melaksanakan tugas hingga selesai					
3.	Saya percaya diri dalam menjalankan tugas					
IV.	Tanggung jawab					
1.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya bersedia menjaga nama baik perusahaan					
3.	Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja					

Program Kompensasi (X)

Responden	Pernyataan Nomor															Nilai Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	69
2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	68
3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	67
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	58
5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
6	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	61
7	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	67
8	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	5	4	60
9	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	58
10	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	63
11	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	60
13	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	58
14	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	60
15	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	65
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	71
17	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	66
18	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	3	5	4	61
19	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	62
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	60
21	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	5	59
22	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	63
23	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	64
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	63
25	4	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	64
26	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	64
27	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	66
28	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	67
29	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	61
30	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	64
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	66
32	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	66
33	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	66
34	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	68

Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Pernyataan Nomor												Nilai Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	54
2	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	54
3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	48
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	46
5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	46
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	54
7	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	50
8	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	53
9	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47
10	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	45
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	46
12	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	52
13	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	52
14	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	48
15	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	54
16	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	50
17	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
18	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	51
19	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	48
20	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45
21	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	50
22	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	50
23	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	50
24	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	50
25	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	52
26	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	52
27	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	53
28	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	53
29	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	51
30	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	48
31	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	48
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
33	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	52
34	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	52