



**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIBAGIAN PRODUKSI PADA
PT. SARIGUNA PRIMATIRTA**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Siti Khaerunnisa

0211 13 332

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI BAGAN PRODUKSI PADA PT. SARIGUNA PRIMATIRTA

Skripsi

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Program Studi

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

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI BAGAN PRODUKSI PADA PT. SARIGUNA PRIMATIRTA

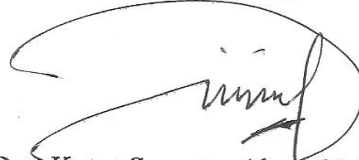
Skripsi

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

Siti Khaerunnisa
0211 13 332

Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Drs. Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)



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

ABSTRAK

SITI KHAERUNNISA, 0211 13 332, “Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta”. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Bapak RAJAB TAMPUBOLON dan Anggota Komisi Bapak HERMAN, 2018.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberikan balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja yang baik terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Dengan kompensasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya dengan kompensasi yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat memiliki kinerja yang kurang baik.

PT. Sariguna Primatirta Citeurep-Bogor pada tahun 2016 tidak dapat memenuhi pencapaian yang sudah ditargetkan, hal ini mungkin dikarenakan petugas penyeleksian kurang selektif dalam menyeleksi calon karyawan sehingga menyebabkan perusahaan mendapatkan karyawan yang tidak berkualitas.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui keadaan kompensasi yang diberikan oleh PT. Sariguna Primatirta, (2) Untuk mengetahui keadaan kinerja karyawan PT. Sariguna Primatirta, (3) Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Sariguna Primatirta. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode penarikan sampel dengan menggunakan sensus yaitu memilih semua populasi karyawan di bagian produksi sebanyak 45 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*, Analisis Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis, dan Uji Fungsional, dengan aplikasi SPSS 23.

Berdasarkan perhitungan Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* $r = 0,563$. Artinya Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta mempunyai hubungan sedang. Dari hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Kompensasi berkontribusi sebesar 31,7%, sedangkan 68,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan. Dari hasil Uji Hipotesis yang di hitung diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,469 > 1,684$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang nyata antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di bagian produksi pada PT. Sariguna Primatirta. Dari hasil Uji Fungsional, kompensasi dapat dijelaskan oleh varians kinerja karyawan dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 14,981 + 0,358X$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Asalamualaikum Warohmatullohi Wabarrokatuh...

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DIBAGIAN PRODUKSI PADA PT. SARIGUNA PRIMATIRTA”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Dalam proses penyusunan penelitian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga penelitian skripsi ini dapat tersusun dengan baik dan lancar, sehingga penyusunan ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu perkenankan penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Terimakasih saya ucapkan kepada Orangtua saya Uan H.Bahrudin, Mamah Hj.Tetty Apriyanti, dan Umi Hj. Wardah yang sudah mendoakan di setiap sujud dan waktunya. Untuk memberikan semangat, dukungan moral serta memberikan material untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Drs. Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Rajab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing penelitian skripsi yang telah membantu, membimbing, meluangkan waktu, memberikan motivasi, dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak Herman, S.E., M.M. selaku Anggota Pembimbing penelitian skripsi yang telah membantu dalam bimbingan hingga penelitian skripsi ini selesai.
8. Bapak Herdiyana, S.E., M.M. selaku Dosen Mata Kuliah Metodologi Penelitian.
9. Segenap para Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu serta pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis.
10. Kepada seluruh karyawan PT. Sariguna Primatirta, khususnya di bagian produksi yang telah membantu dalam menyediakan data dan telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.
11. Terimakasih saya ucapkan kepada A Tomi, A Iping, Teh Alo, Teh Ega, Teh Lala, Teh Rahma, Teh Nunu, Kiki, Sopi. Terimakasih banyak atas support yang kalian berikan untuk membantu menyelesaikan penelitian skripsi ini.

12. Terimakasih saya ucapkan kepada Arsyila, Azarine, Pipah, dan Lulu, yang tentunya selalu memberikan senyuman, canda tawanya untuk membuat saya lebih bersemangat lagi mengerjakan penelitian skripsi ini.
13. Terimakasih saya ucapkan kepada Roni Hidayat Nasution, S.Kom atas doa, support, dan kehadiran yang telah kamu berikan, terimakasih atas semua masukan yang membuat saya lebih giat dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini, terimakasih sudah menjadi partner terbaik selama saya mengerjakan penelitian skripsi ini. Dan terimakasih telah memberikan material maupun nonmaterial.
14. Terimakasih saya ucapkan kepada Nurul Karimah dan Misara Satian, teman seminar proposal bareng, dan sampai saat ini masih sama-sama memberikan masukan, semangat, dan dukungan yang begitu luar biasa. Untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.
15. Terimakasih saya ucapkan kepada Irham Maulana, Pajar Hidayat Sugandi, Belly Rismanda, Hendra Setyawan, Diki Sanjaya, Marwan, Lutvi Mardiyana, Husni Fauzi, Anjas Sabila, dan Lina Geboy, yang sudah memberikan support untuk mengerjakan penelitian skripsi yang saya buat, serta doa yang telah kalian berikan untuk saya.
16. Terimakasih saya ucapkan kepada teman seperjuangan, yang saya tidak bisa sebutkan satu persatu namun tidak mengurangi rasa cinta dan kasih sayang saya kepada kalian. Dan sudah membantu, memberikan semangat untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa secara keseluruhan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Wasalamualaikum Warohatullohi Wabarrokatuh...

Bogor, Maret 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMABAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGATAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Toeritis	8
1.4.2 Kegunaan Praktek	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian MSDM	9
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Kinerja	12
2.2.1 Pengertian Kinerja	12
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.2.3 Penilaian Kinerja	13
2.2.4 Metode Penilaian Kinerja	14
2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.2.7 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.3. Kompensasi	18
2.3.1 Pengertian Kompensasi	18
2.3.2 Tujuan Kompensasi	19
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	21
2.3.4 Fungsi Kompensasi	22
2.3.5 Indikator Kompensasi	24
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	25
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	25

2.4.2	Kerangka pemikiran.....	28
2.5.	Konstelasi Penelitian.....	30
2.6.	Hipotesis Penelitian	31

BAB III	METODELOGI PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian	32
3.2.	Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	32
3.2.1	Objek Penelitian	32
3.2.2	Unit Analisis	32
3.2.3	Lokasi Penelitian	32
3.3.	Jenis dan Sumber Daya Penelitian	32
3.4.	Operasional Variabel	33
3.5.	Metode Penarikan Sensus	34
3.5.1	Metode Sensus	34
3.6.	Metode Pengumpulan Data	34
3.6.1	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	35
3.7.	Metode Analisis Data	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Sariguna Primatirta	41
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	42
4.1.3	Struktur Organisasi	42
4.1.4	Uraian Tugas.....	43
4.2	Profil Responden.....	44
4.3	Pembahasan.....	46
4.3.1	Kompensasi Pada Karyawan PT. Sariguna Primatirta..	46
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT. Sariguna Primatirta	59
4.3.3	Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta.....	77
4.3.4	Hubungan Fungsional Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta.....	79
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Entitas Induk, Penjualan Bersih, dan Pertumbuhan PT. Sariguna Primatirta	2
Tabel 2	Data Hasil Produksi PT. Sariguna Primatirta	3
Tabel 3	Data Gaji Karyawan Tidak Tetap PT. Sariguna Primatirta	5
Tabel 4	Gaji Rata-Rata Karyawan PT. Sariguna Primatirta	6
Tabel 5	Data Absensi Karyawan PT. Sariguna Primatirta	6
Tabel 6	Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 7	Operasional Variabel	33
Tabel 8	Bobot Nilai Jawaban Kuesioner pada Skala Likert	35
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Kompensasi	35
Tabel 10	Uji Validitas Kinerja Karyawan	36
Tabel 11	Uji Reliabilitas Kompensasi	37
Tabel 12	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	37
Tabel 13	Interval Koefisien Korelasi	38
Tabel 14	Jenis Kelamin Responden Karyawan PT. Sariguna Pimatirta	44
Tabel 15	Usia Responden Karyawan PT. Sariguna Primatirta	45
Tabel 16	Pendidikan Responden Karyawan PT. Sariguna Primatirta	45
Tabel 17	Status Responden Karyawan PT. Sariguna Primatirta	45
Tabel 18	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari”	46
Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan”	47
Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Gaji yang diberikan oleh perusahaan cepat tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan”	48
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara adil dan merata sesuai jabatan”	49
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan”	50
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Insentif yang karyawan terima sebanding dengan target yang dicapai”	51
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Setiap akhir tahun karyawan mendapatkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan” ..	52
Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan”	53
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan jabatan yang dibebankan kepada karyawan”	54

Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman”	55
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan”	56
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Adanya fasilitas mobil dan motor perusahaan yang dapat dipakai semua karyawan”	57
Tabel 30	Sebaran Nilai Interval Kompensasi	58
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan mampu bekerja dengan kapasitas jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan”	59
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu jenis pekerjaan”	60
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan mampu menghitung jumlah stok yang ada dengan baik”	61
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan mampu menghitung stok akhir dengan relevan”	62
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan”	63
Tabel 36	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan”	64
Tabel 37	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti”	65
Tabel 38	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam kerja”	66
Tabel 39	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Waktu yang cukup akan menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan”	67
Tabel 40	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaannya”	68
Tabel 41	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi”	69
Tabel 42	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan disiplin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya”	70
Tabel 43	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat”	71
Tabel 44	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan mampu mengatur prioritas kerja yang efektif di perusahaan”	72
Tabel 45	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan rekan kerja”	73

Tabel 46	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat saya tenang melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab karyawan”	74
Tabel 47	Pendapat Responden Mengenai pernyataan “Karyawan selalu menjalin hubungan baik dengan atasannya”	75
Tabel 48	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	76
Tabel 49	Hasil Korelasi Pearson <i>Product Moment</i>	77
Tabel 50	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	77
Tabel 51	Hubungan Fungsional Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Hasil Produksi	3
Gambar 2.	Gaji Karyawan	5
Gambar 3.	Konstelasi Penelitian	30
Gambar 4.	Kurva Uji Hipotesis Distribusi Satu Arah	40
Gambar 5.	Struktur Organisasi	42
Gambar 6.	Hasil Kurva Uji Hipotesis Distribusi Satu Arah.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan. Tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang.

Antara perusahaan dengan karyawan pun sebenarnya ada hubungan erat dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya.

Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi yang perusahaan berikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Sehingga para karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan perusahaan tersebut.

PT. Sariguna Primatirta yang beralamat di Jl. Mayor Oking Karang Asam Barat No.92B Citereup-Bogor, Jawa Barat-16810 adalah perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK) yang diolah dari air mata pegunungan yang menghasilkan produk murni dengan merek Cleo. PT. Sariguna memiliki karyawan sebanyak 45 orang. Pencapaian target produksi PT. Sariguna Primatirta akan terpenuhi apabila karyawannya bekerja secara maksimal.

Kualitas karyawan pada PT. Sariguna Primatirta bagian produksi belum bisa melakukan beragam tugas yang diberikan oleh atasan dalam pekerjaannya. Sehingga pekerja belum bisa menyelesaikan tugasnya sesuai perintah yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan masih banyak karyawan yang mengerjakan tugasnya tidak tepat waktu.

Tak hanya itu, karyawan PT. Sariguna Primatirta juga masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan sering kali banyak yang ketidak adanya ketelitian untuk mengecek tugasnya dengan baik dan benar.

Ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan PT. Sariguna Primatirta kurang baik, sehingga terjadi penurunan untuk memproduksi target yang diberikan oleh perusahaan, untuk mengerjakannya tidak sesuai waktu yang ditentukan. banyak

karyawan yang menyepelekan pekerjaannya. Sehingga hal ini bisa menjadi faktor menurunnya target produksi.

Efektifitas yang diberikan oleh perusahaan tergantung bagaimana karyawan di PT. Sariguna Primatirta, jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, teliti, dan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, maka perusahaan akan memberikan imbalan yang sesuai dengan karyawan PT. Sariguna Primairta kerjakan.

Dan karyawan PT. Sariguna Primatirta harus memiliki jiwa kemandirian ke semua atasan maupun bawahannya. Karena hal ini bisa membantu untuk menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan. Sehingga bisa mengetahui bagaimana yang harus dilakukan oleh karyawan PT. Sariguna Primatirta untuk meningkatkan target produksi yang sedang menurun.

Sedangkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di bagian produksi PT. Sariguna Primatirta tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, sehingga karyawan semena-mena untuk mengerjakan target produksi yang di berikan oleh perusahaan. Dan seringkali keluar masuknya karyawan pada PT. Sariguna Primatirta.

Tabel 1
Data Entitas Induk, Penjualan Bersih, dan Pertumbuhan
PT. Sariguna Primatirta
Pada Tahun 2016-2017

Tahun	Entitas Induk	Penjualan Bersih	Pertumbuhan
2016	Rp. 39,26 miliar	Rp. 523,93 miliar	17,31%
2017	Rp. 50,17 miliar	Rp. 614,67 miliar	27,78%

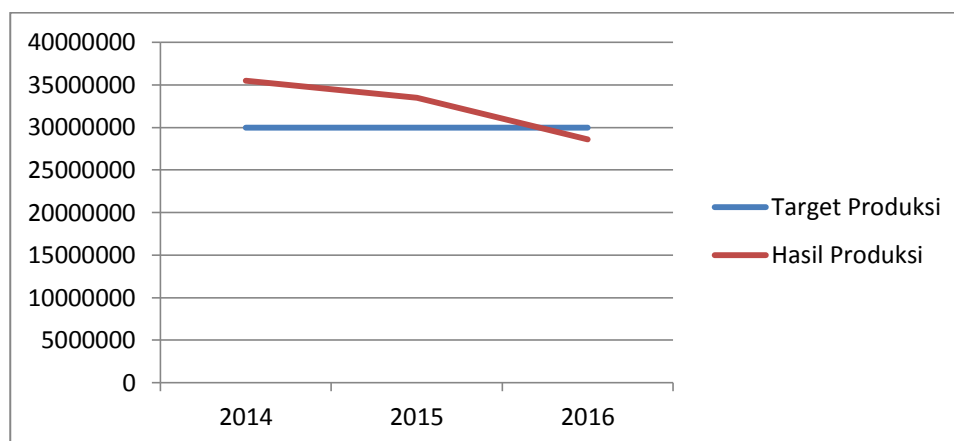
Sumber: (www.bisnis.com), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa secara global penjualan pada produk Cleo mengalami peningkatan, didongkrak oleh naiknya penjualan bersih. Akan tetapi PT. Sariguna Primatirta Citereup-Bogor mengalami penurunan pada target produksi karena adanya ketidak seimbangan dengan kinerja karyawan, terutama untuk masalah gaji. Mereka tidak pernah di gaji tepat waktu, gaji yang mereka terima bisa telat turun hingga 20 hari. Selain itu para karyawan merasa kurangnya dengan penerima tunjangan dan insentif yang di berikan oleh perusahaan. Seringkali terjadi keluar masuknya karyawan yang membuat target produksi galon 19 Liter menurun, tidak sesuai yang di inginkan oleh perusahaan.

Tabel 2
Data Hasil Produksi
PT. Sariguna Primatirta
Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi
2014	45	30.000.000 Galon 19 Liter	35.500.000 Galon 19 Liter
2015	45	30.000.000 Galon 19 Liter	33.480.000 Galon 19 Liter
2016	45	30.000.000 Galon 19 Liter	28.590.000 Galon 19 Liter

Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017



Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017

Gambar 1
Hasil Produksi

Berdasarkan data tabel diatas menjelaskan bahwa di tahun 2014 PT. Sariguna Primatirta sudah mencapai target produksi akan tetapi di tahun 2015 PT. Sariguna Primatirta mengalami penurunan pencapaian target produksi hingga tahun 2016. Hal ini di duga akibat kurang baiknya pemberian kompensasi terhadap karyawan terutama dibagian insentif, dan didukung pula oleh menurunnya tingkat absensi sehingga target produksi perusahaan menurun.

Gaji karyawan PT. Sariguna Primatirta ikut menurun dikarenakan adanya pencapaian target produksi yang dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Dan gaji yang diberikan masih sangat rendah, dan ini salah satu terjadinya penurunan target produksi di PT. Sariguna Primatirta, perusahaan menahan atau menelatkan penggajian pada karyawan.

Karyawan PT. Sariguna Primatirta merasa imbalance seperti insentif dan tunjangan yang diberikan masih dalam kata yang sangat rendah. Dan tidak sesuai yang perusahaan inginkan. Mungkin karyawan ingin mendapatkan insentif dan

tunjangan yang lebih, sehingga karyawan bisa mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan lebih giat dan lebih baik lagi.

Kinerja karyawan dibagian produksi PT. Sariguna Primatirta selama tahun 2015 dan 2016 mengalami penurunan sehingga barang yang di produksi dan di hasilkan tidak sesuai target yang harus dicapai oleh perusahaan, dikarenakan karyawan bekerja tidak sesuai dengan ketentuan dan perusahaan. Hal tersebut dapat berpengaruh bagi perusahaan yang mana karyawan tidak bisa memenuhi target yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial berhubungan dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk gaji yang diterima secara tetap ataupun upah. Kompensasi nonfinansial terbagi menjadi dua bagian yaitu tunjangan dan service.

Pemberian kompesasi bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin. Karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan dalam perusahaan. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan dengan menarik maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target-target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam kerangka tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan optimal. Perusahaan dalam memberikan kompesasi kepada para karyawan terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap karyawan yang ada misalnya dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai karya mereka. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun drastis. Oleh karena itu, kompensasi seperti insentif, gaji, fasilitas, dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan para pegawai lainnya sangatlah penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan.

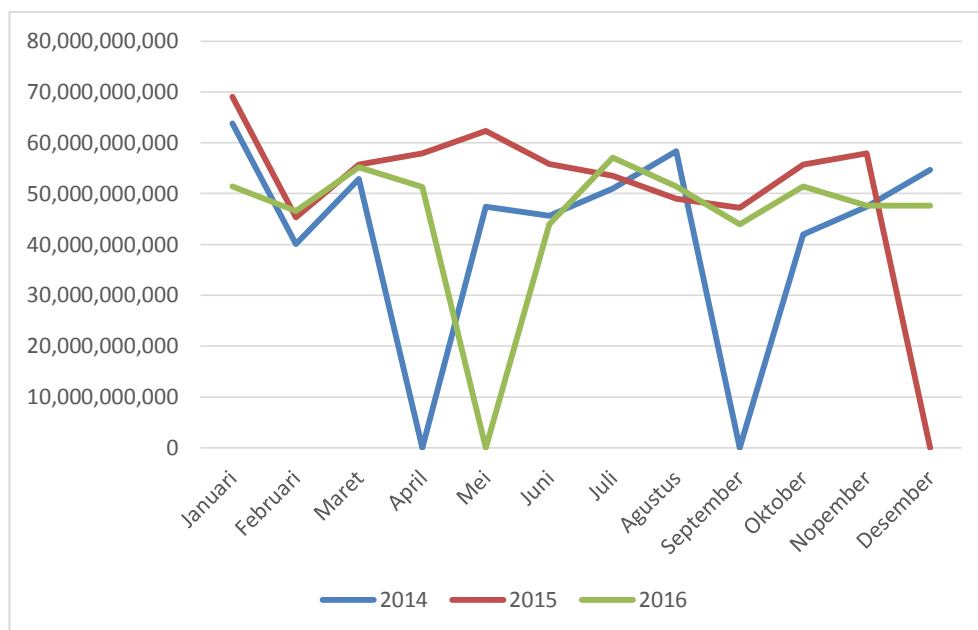
Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan,

(Masrukhin dan Waridin, 2004:43). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja karyawan adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Tabel 3
Data Gaji Karyawan
PT. Sariguna Primatirta
Tahun 2014-2016

Bulan	Responden	Tahun		
		2014	2015	2016
Januari	45	63,787,500,000	69,052,500,000	51,394,500,000
Februari	45	40,095,000,000	45,375,000,000	46,530,000,000
Maret	45	52,852,500,000	55,687,500,000	55,201,500,000
April	45	47,385,000,000	57,915,000,000	51,324,000,000
Mei	45	47,385,000,000	62,370,000,000	57,105,000,000
Juni	45	45,630,000,000	55,770,000,000	43,992,000,000
Juli	45	51,030,000,000	53,460,000,000	57,105,500,000
Agustus	45	58,320,000,000	49,005,000,000	51,394,500,000
September	45	40,365,000,000	47,190,000,000	43,992,000,000
Oktober	45	41,971,500,000	55,687,500,000	51,394,000,000
Nopember	45	47,385000,000	57,915,000,000	47,658,000,000
Desember	45	54,675,000,000	55.,687,500,000	47,587,500,000

Sumber: PT. Sariguna Primatirta 2017



Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017

Gambar 2 Gaji Karyawan

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa pemberian gaji setiap bulannya tidak sama. Gaji di PT. Sariguna Primatirta belum memenuhi syarat UMR, hal ini di khawatirkan menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Sariguna Primatirta. Tabel 3 merupakan data pembulatan nominal rupiah gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili data kompensasi PT. Sariguna Primairta, jika dilihat dari indikator gaji pokok yang diterima. Tujuan ditampilkan data tersebut untuk memastikan dengan jumlah gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga adanya ketidaksesuaian beban kerja dan gaji yang diterima.

Tabel 4
Gaji Rata-Rata Karyawan PT. Sariguna Primatirta
Dan UMR DKI Jakarta Tahun 2014-2016

Tahun	Rata-Rata Gaji PT. Sariguna Primatirta/Bulan	UMR DKI Jakarta Bulan	Selisih
2014	Rp 1.565.695,-	Rp 2.400.000,-	Rp 834.305,-
2015	Rp 1.696.950,-	Rp 2.700.000,-	Rp 1.003.050,-
2016	Rp 1.683.460,-	Rp 3.100.000,-	Rp 1.416.540,-

Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017

Berdasarkan dari data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada rentang 3 tahun terakhir PT. Sariguna Primatirta belum bisa memenuhi standar UMR. Hal ini bisa dilihat dari mengenai rata-rata gaji karyawan PT. Sariguna Primatirta

mengharapkan adanya sebuah peningkatan kinerja yang baik untuk mencapai target produksi.

Tabel 5
Data Absensi Karyawan PT. Sariguna Primatirta
Tahun 2014-2016

Data Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan Kerja	Keterangan Ketidakhadiran		
					Sakit	Izin	Alpha
1	2014	45	312	180	30	45	35
2	2015	45	312	200	35	55	45
3	2016	45	312	250	60	65	80
Jumlah Ketidakhadiran Karyawan					125	165	160

Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada karyawan bagian produksi PT. Sariguna Primatirta dalam 3 periode masih sangat rendah dilihat dari ketidakhadiran karyawan yang sakit 125, izin 165, dan alpha 160. Dan keterlambatan kerja pada tahun 2014 sebesar 180 hari, tahun 2015 200 hari, dan tahun 2016 250 hari. Pada tahun 2016 dengan jumlah keterlambatan kerja sapai 250 hari, sehingga hal ini adalah salah satu faktor terjadinya penurunan target produksi, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menurun.

Kinerja karyawan berperan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan demi mencapai tujuan utama sebuah perusahaan. Tingkat kinerja berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada diperusahaan dan menjadi patokan utama tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan yang merupakan target utama setiap perusahaan. Dengan jumlah nilai kinerja karyawan yang tinggi tentu saja akan berpengaruh untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu salah satunya adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Dengan itu perusahaan harus dapat menjalankan kegiatan usaha dengan baik. Dapat mengembangkan karyawan dengan giat dan bersemangat untuk mendapatkan kompensasi yang diinginkan dan dapat menjadikan suatu penilaian yang baik, sehingga tenaga kerja yang dikeluarkan sesuai dengan pendapatan yang diberikan oleh perusahaan. Dari data diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Sariguna Primatirta bagian produksi mengalami penurunan kinerja karyawan.

PT. Sariguna Primatirta berupaya terus memperbaiki kinerja karyawan melalui motivasi agar kompensasi yang diinginkan mencapai target sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Berdasarkan

uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DIBAGIAN PRODUKSI PADA PT. SARIGUNA PRIMATIRTA”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Kompensasi yang diterima karyawan seperti gaji, insentif dan tunjangan masih rendah.
2. Kinerja karyawan masih rendah karena adanya ketidak puasan dengan kompensasi yang dipeoleh.
3. Upah yang diterima karyawan masih rendah sehingga mengakibatkan penurunan kinerja

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan adalah:

1. Bagaimana Kompensasi pada PT. Sariguna Primatirta?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta?
3. Bagaimana Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud Penelitian adalah untuk menganalisis Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Sariguna Primatirta, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Kompensasi pada PT. Sariguna Primatirta
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta
3. Untuk mengetahui Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan mampu menerapkan ilmu yang dapat diperoleh saat kuliah dan mencari solusi bagi persoalan-persoalan yang nyata secara praktis dan konseptual, tentang pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan Praktis dalam penelitian ini adalah untuk membandingkan dan mempraktikkan pengetahuan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diperoleh dibangku kuliah dengan mengaplikasikannya persoalan yang nyata pada perusahaan. Serta memberikan sumbangan informasi untuk memberikan masukan kepada pemimpin PT. Sariguna Primatirta tentang hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian MSDM

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi. Orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Berikut beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:4).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun (Sinambela, 2016:7).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat” (Hani T Handoko, 2011:5).

Dari beberapa definisi mengenai manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur Sumber Daya Manusia (SDM) dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Hasibuan (2012:45), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja sesuai efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (Pengarahan).

c. *Directing* (Pengarahan)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional yang meliputi:

a. *Procurement* (Pengadaan)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. *Development* (Pengembangan)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. *Compensation* (Kompensasi)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang pada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. *Integration* (Pengintegrasian)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan.

e. *Maintenance* (Pemeliharaan)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau

bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. *Separation* (Pemutusan Hubungan Kerja)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Adapun menurut Dessler (2015:65) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia melinatkan lima fungsi, yaitu:

1. Perencanaan
Menetapkan sasaran dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.
2. Pengorganisasian
Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membentuk departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menetapkan satuan otoritas dan komunikasi, mengordinasikan pekerjaan bawahan.
3. Penyusunan Staf
Menentukan tipe orang yang akan anda pekerjakan, merekrut karyawan prospektif, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, menasehati karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan.
4. Kepemimpinan
Meminta orang lain menyelesaikan pekerjaan, menegakkan moral, memotivasi karyawan.
5. Pengendalian
Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar-standar ini, mengambil tindakan korektif, sesuai kebutuhan.

Menurut Dessler (2016:4) “terdapat lima fungsi dasar manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan keadilan”.

Dari beberapa definisi mengenai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) diatas dapat disimpulkan bahwa yang berbeda sejatinya dibagi menjadi 2 fungsi, yaitu fungsi manajerial yang terbagi kedalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengadilan. Fungsi operasional yang terbagi kedalam pengadaan dan pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja yang terjadi dalam perusahaan merupakan pemanfaatan seluruh faktor-faktor yang terjadi di dalam perusahaan. Seperti modal, sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien. Kinerja dari karyawan yang dilakukan optimal dapat membantu perusahaan dalam menjalankan aktivitas, dengan adanya kerjasama dari pihak perusahaan dan karyawan sehingga visi, misi, serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2016:63).

Sedangkan menurut Amstrong (2006:495) "*Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individuals and teams*".

"Kinerja dapat didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim".

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

Adapun Lijan Poltak Sinambela, dkk. (dalam Sinambela, 2016:71). Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.

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

Dari beberapa definisi mengenai kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja yang baik berupa kualitas maupun kuantitas dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (dalam Sinambela, 2016:115), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan yang mengenai imbalan;
2. Dorongan; kemampuan;
3. Kebutuhan dan sifat; persepsi terhadap tugas;

4. Imbalan eksternal dan internal;
5. Persepsi tentang tingkat imbalan dan
6. Kepuasan kerja.

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

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

Dari beberapa definisi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga membutuhkan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan goals yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian penilaian kinerja menurut para ahli:

Penilaian atau dalam berbagai kepastakaan lazim disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode atau proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai standar kinerja atau tujuan yang di tetapkan terlebih dahulu (Simanjuntak dan Sinambela, 2016:88).

Sedangkan menurut Dessler (2008:322), penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

Dessler (2008:325) dalam menjawab pertanyaan mengapa harus menilai kinerja? Menjelaskan beberapa alasan untuk menilai kinerja, sebagai berikut:

Pertama, Penilaian kinerja memainkan peranan penting yang berintegrasi dalam manajemen kinerja perusahaan. Kedua, Penilaian kinerja memungkinkan pimpinan dan karyawan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan. Ketiga, Penilaian kinerja penting untuk tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir

karyawan dan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik. Penilaian sangat penting dalam pengambilan keputusan kenaikan gaji.

Penilaian kinerja secara objektif merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh penilai kinerja. Penilaian yang dilebihkan atau dikurangi karena berbagai faktor dapat merugikan perusahaan, karyawan, dan penilai itu sendiri. Penilai kinerja harus membiasakan diri dengan teknik dasar penilaian, memahami dan menghindari masalah-masalah yang dapat mengacaukan penilaian, dan melakukan penilaian dengan adil (Dessler, 2008:326).

Dari beberapa definisi mengenai penilaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang dapat membantu para manajer dalam mengevaluasi para pegawainya apabila sasaran atau tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

2.2.4 Metode Penilaian Kinerja

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

a. Metode Objektif

Metode Objektif adalah menyangkut sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

b. Metode Pertimbangan

Metode pertimbangan adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya.

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Sinambela, 2016:86) “Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan”.

Menurut Syafarudin Alwi (dalam Khaerul Umam, 2010:191), mengemukakan bahwa: Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

1. Suatu yang bersifat *evaluation* penilai harus menyelesaikan:
 - a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
 - b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
 - c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi
2. Sedangkan yang sifat *development* penilai harus menyelesaikan:
 - a. Prestasi real yang dicapai individu

- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Terdapat dua tujuan dari penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai, dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program (L.L.Cummings dan Donald P. Schwab dalam Sinambela, 2016:95)

Menurut (Soekidjo Notoadmojo, 2016:134) manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Peningkatan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil
Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya
- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan
Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian kemungkinan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka
- d. Penyusunan kompensasi
Penilaian prestasi dapat dibantu para manajer atau pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.
- e. 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, dan jelek.
- f. 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.
- g. 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.

Dari beberapa definisi mengenai manfaat penilaian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dibandingkan dengan standar atau ketetapan dan tanggungjawab yang telah ditetapkan dan dapat

dinilai dengan metode tertentu. Adapun indikator pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan sikap kerjasama antar karyawan.

2.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi, dalam penilaian kinerja tidak semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja hal-hal khususnya sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan Penilaian 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 karyawannya
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian gaji pokok dan insentif gaji
6. Untuk pembeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya
7. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
10. Untuk mendorong pertanggungjawaban pegawai
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desian pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya
12. Pemutusan hubungan kerja pemberian sanksi ataupun hadiah
13. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan

2.2.7 Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

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

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

1. **Jumlah Pekerjaan**
Indikator ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntun karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun persyaratan yang sesuai.
2. **Kualitas Pekerjaan**
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut untuk dapat menghasilkan pekerjaan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.
3. **Ketepatan Waktu**
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. **Kehadiran**
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan pekerja lainnya.

5. Kemampuan Kerja Sama

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

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:75), menyatakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan tugas

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

4. Tanggung jawab

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

Dari beberapa definisi mengenai indikator diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja yang baik berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dalam jangka waktu yang tertentu.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

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

Menurut Hasibuan (20014:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa atas yang diberikan kepada perusahaan”.

Kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi (J. Long dalam Widodo, 2014:45).

Menurut Werther dan Davis (dalam Sinambela, 2016:210), menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi”.

Menurut Garry Dessler (2006:167) *“employees compensation is all forms of pay reward going to employees and arising from their employment”*.

Menurut William B. Warther dan Keith Davis dalam buku (Melayu S.P Hasibuan, 2015:119). *“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 (Edy Sutrisno, 2016:181) kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Sedangkan menurut (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.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan (T Hani Handoko, 2011:115)

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

Dari beberapa definisi mengenai kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoatmojo dalam bukunya (Edy Sutrisno, 2016:188) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu 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 kerja.
- c. Mempertahankan pegawai
Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah atau bertahan kerja 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 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 tuntunan. Suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Menurut Sinambela (2016:223), “Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok besar”.

Kompensasi berdasarkan cara bentuknya. Kompensasi ini terdiri atas kompesasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial seperti gaji. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan yang baik, secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang di dapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna, yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sementara itu, menurut Micahel dan Horald (dalam Sinambela, 2016:226) Jenis kompesasi terbagi menjadi tiga, yaitu kompensasi material, sosial, dan akivitas.

Kompensasi material adalah bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, upah, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik. Misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan (pensiun, asuransi kesehatan).

Kompensasi sosial adalah berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Misalnya status, pengakuan sebagai ahli bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian, masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk pemecahan masalah organisasi.

Kompensasi aktivitas adalah kompensasi yang mampu menggerakkan berbagai aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk mencoba aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas berupa kekuasaan yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan diluar rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), parsitipasi dalam pengambilan keputusan, serta pelatihan pengembangan kepribadian.

Dari beberapa definisi tujuan kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangatlah beragam akan tetapi memiliki satu tujuan yang sama dan akurat.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Selain itu menurut Hasibuan (2013:128) bahwa faktor-faktor mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh dan organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan UU dan kepres.
6. Biaya hidup atau *cost of living*.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja.
9. Kondisi perekonomian nasional.

Sementara itu menurut Sinambela (2016:234) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kinerja dan produktivitas kerja.
2. Kemampuan membayar.
3. Kesediaan membayar.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja.
5. Serikat pekerja.
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Menurut beberapa pendapat para ahli yang dikemukakan di atas faktor yang sering mempengaruhi kompensasi adalah pasar tenaga kerja, kondisi perekonomian, dan serikat buruh.

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

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

2.3.4 Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (dalam Sinambela, 2016:132) sebagai berikut:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM), secara efisien
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari kompensasinya rendah ketempat kompensasinya yang tinggi dengan cara menunjukan prestasi kerja yang baik.
2. Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM), secara lebih efektif dan efisien.
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dengan keuntungan semaksimal mungkin. tersebut dengan seefekif dan seefisien mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak

langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Adapun tujuan kompensasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2011:89) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoisiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan
Dengan kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over relative* kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah
Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Selain itu tujuan kompensasi menurut Handoko (2015:69) adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh personalia yang *qualified*.
2. Untuk mempertahankan karyawan yang ada sekarang.
3. Untuk menjamin keadilan.
4. Untuk menghargai perilaku yang diinginkan.

5. Untuk mengendalikan biaya-biaya (jangan sampai *over-pay* atau *under-pay*)

2.3.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Mondy, 2016:8) indikator kompensasi yaitu:

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

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Simamora, 2016:218). Secara umum ada beberapa indikator yaitu:

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

Sinambela mengatakan (2016:223) bahwa indikator kompensasi terdiri dari:

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

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas kantor
6. Tunjangan

Dari beberapa definisi mengenai indikator kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa, indikator kompensasi terdiri dari gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Untuk mengetahui seberapa besar pentingnya yang diinginkan oleh para karyawan melalui indikator kompensasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 6
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
1.	<p>Wahyu Intani Kusuma Ningsih, (2009).</p> <p><i>PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROKOK SUKUN KUDUS.</i></p> <p>Under Graduates, Universitas Negeri Semarang.</p>	<p>Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) dan variable terikat kinerja karyawan).</p>	<p>Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis deskriptif presentase, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis melalui uji simultan dan uji parsial. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah ada pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 44,76%, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,93%, dan pengaruh secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus secara simultan</p>	<p>1. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah random sampling sedangkan peneliti menggunakan populasi.</p> <p>2. Metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah analisis deskriptif dan egressi berganda, sedangkan peneliti menggunakan metode analisis korelasi.</p> <p>3. Variabel bebas yang digunakan oleh peneliti sebelumnya ada 2 sedangkan yang digunakan penulis hanya 1 variabel bebas.</p>

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
			sebesar 72,7%.	
2.	<p data-bbox="300 360 580 434">Dwi Ariyani Muslimah, (2014).</p> <p data-bbox="300 465 580 837"><i>PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PT. DAN LIRIS INDONESIA.</i></p> <p data-bbox="300 875 580 994">Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta</p>	<p data-bbox="603 360 812 770">Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi) dan variable terikat produktivitas kerja).</p>	<p data-bbox="834 360 1182 1998">Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis Regresi sederhana, analisis regresi berganda dan Analisis Koefisien Determinasi melalui uji Normalitas Residual. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji/Upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(6,043) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (2) Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(4,139) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$. (3) Gaji/Upah tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan</p>	<p data-bbox="1209 360 1477 1218">1. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah random sampling sedangkan peneliti menggunakan populasi.</p> <p data-bbox="1209 763 1477 1218">2. Metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah analisis Regresi sederhana dan Regresi berganda, sedangkan peneliti menggunakan metode analisis korelasi.</p>

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
			<p>perhitungan uji t adalah ($-0,220 < (1,681)$ dan sig ($0,827 > 0,050$). (4) Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah ($0,814 < (1,681)$ dan sig ($0,232 < 0,05$). (5) Gaji/Upah dan Tunjangan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah ($21,868 > (3,245)$ dan sig ($0,000 < 0,050$). (6) Gaji/Upah dan Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan kontrak dibuktikan dengan perhitungan uji F adalah ($0,760 < (3,220)$ dan sig ($0,474 < 0,05$).</p>	
3.	<p>Catur Okta Viani, (2015). <i>PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi KASUS di BMT BINA INSANI PRINGAPUS).</i> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam</p>	<p>Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (kompensasi) dan variabel terikat kepuasankerja).</p>	<p>Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling non probabiliti. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis Regresi linier sederhana yang terdiri darai uji t, uji F dan uji r^2. Berdasarkan</p>	<p>1. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti sebelumnya adalah random sampling non probability sedangkan peneliti menggunakan populasi. 2. Metode analisis</p>

No	Nama dan judul Peneliti	Variabel	Hasil penelitian	Perbedaan
	Universitas Islam Negri Walisongo- Semarang.		hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi (sig) variabel kompensasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi adalah 0,830, dan hasil nilai t hitung sebesar 267.795 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.	yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah analisis Regresi linier sederhana. Sedangkan peneliti menggunakan metode analisis korelasi.

2.4.2 Kerangka pemikiran

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

Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari peran karyawannya. Menggerakkan karyawan merupakan suatu masalah yang tidak mudah, karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki harga diri, perasaan dan tujuan yang berbeda-beda, mereka ingin diperlakukan sesuai kepribadian dan martabatnya sebagai manusia. Maka dari itu kompensasi sangat berperan untuk kinerja karyawan. Jika kompensasinya baik maka kinerja akan maksimal, pemberian kompensasi adalah

total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan termasuk bonus dan hadiah yang diberikan perusahaan.

Setiap perusahaan yang bergerak di berbagai bidang mempunyai struktur pengorganisasian yang diatur oleh manajemen perusahaan itu sendiri. Tujuan dari struktur pengorganisasian itu sendiri agar seluruh pihak terkait dengan perusahaan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini dapat menciptakan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain karena kebutuhan yang harus dipenuhi, manusia akan bekerja dan mengharapkan imbalan dari tempat ia bekerja. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. Dengan kata lain kepuasan kerjanya juga semakin baik, disinilah pentingnya kompensasi bagi karyawan. Bagi perusahaan kompensasi berarti pengeluaran, tentunya perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan dapat ditukar dengan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan tersebut.

Menurut (Gary Dessler, 2007:46) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung adalah dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan tidak langsung adalah dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. (Simamora, 2016:218) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

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

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

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

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

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

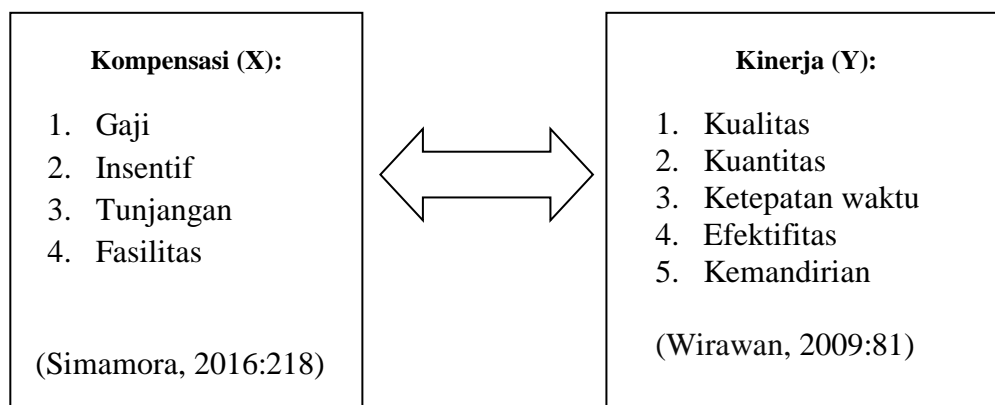
Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu mengenai Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Intani Kusuma Ningsih (2009), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 44,76%, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,93%, dan pengaruh secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus secara simultan sebesar 72,7%. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ariyani Muslimah (2014), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. dan Liris Indonesia, Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi melalui uji normalitas residual. Gaji/Upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(6,043) > (1,685)$ dan $\text{sig} (0,000 < 0,050)$.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Catur Okta Viani (2015), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus). Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi (sig) variabel kompensasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi adalah 0,830, dan hasil nilai t hitung sebesar 267.795 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.

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

2.5 Konstelasi Penelitian



Gambar 3
Kontelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk di uji dalam kenyataan empiris. Berdasarkan teori-teori di pendukung, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan konstelasi penelitian maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Kompensasi pada PT. Sariguna Primatirta cukup baik
2. Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta cukup baik
3. Diduga terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Kuantitatif korelasional, dimana penulis mengumpulkan data melalui survei, observasi, serta melakukan pengisian kuesioner (Angket) untuk menganalisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi Pada PT. Sariguna Primatirta.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian didalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas / *independent variable* (X) sebagai variabel yang mempengaruhi, yaitu Kompensasi.
2. Variabel terikat / *dependent variable* (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi yaitu, Kinerja Karyawan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan yaitu unit analisis dengan sumber data yang diperoleh dari responden yang berasal dari individual yang merupakan karyawan PT. Sariguna Primatirta dengan jumlah populasi 45 orang karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Sariguna Primatirta merupakan perusahaan yang memproduksi Air Minum Kemasan (AMDK) yang diperoleh dari mata air pegunungan, yang menghasilkan produk Air Murni Cleo. Perusahaan ini yang berlokasi di Jl. Mayor Oking Karang Asam Barat No.92B Citereup-Bogor, Jawa Barat-16810.

3.3 Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan penulisan penelitian ini.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari informasi tentang keadaan perusahaan atau internet.

3.4 Operasional Variabel

Tabel 7
Operasional Variabel
Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi
Pada PT. Sariguna Primartirta

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	1. Gaji	1. Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari 2. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan. 3. Gaji yang diberikan cepat tepat waktu	Ordinal
	2. insentif	4. Pemberian secara adil dan merata 5. Sesuai dengan harapan 6. Insentif sebanding dengan target	Ordinal
	3. Tunjangan	7. Tunjangan akhir tahun 8. Tunjangan transportasi 9. Tunjangan jabatan	Ordinal
	4. Fasilitas	10. Fasilitas tempat ibadah 11. Fasilitas tempat parkir 12. Fasilitas kendaraan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Tingkat kesesuaian jumlah target yang ditentukan	Ordinal
	2. Kuantitas	2. Tingkat kesesuaian kualitas pekerja dengan standar yang ditetapkan 3. Tingkat kerapihan hasil kerja karyawan	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	4. Efektifitas waktu 5. Waktu yang ditentukan 6. Prioritas dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	4. Efektifitas	7. Tingkat keefektifan jumlah jam kerja pegawai	Ordinal
	5. Kemandirian	8. Komunikasi	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sensus

3.5.1 Metode Sensus

Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel pada karyawan PT. Sariguna Primatirta dibagian produksi yang berjumlah 45 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:122). Dengan teknik pengambilan yang digunakan pada penelitian adalah *sampling jenuh* atau sensus.

Menurut Sugiyono (2015:124) mengatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada divisi PT. Sariguna Primatirta pada bagian produksi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara:

1. Survei

2. Observasi

Tidak mengumpulkan data dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah dengan menyebarkan daftar pernyataan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta. Kemudian pernyataan tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert* dan diberikan skor sebagai berikut:

Skala *Likert*, Menurut Sugiyono (2015:134)

- a. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya juga disebut sebagai variabel penelitian.
- b. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2015:135).

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala *Likert* yang dimodifikasi menjadi table dibawah ini:

Tabel 8
Bobot Nilai Jawaban Kuesioner pada Skala Likert

No	Kategori	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015:136)

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus korelasi *product moment*, jika butir kuesioner relatif banyak.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah Responden

a. Uji Validitas Kompensasi

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	0.735131	0,361	Valid
2.	0.759837	0,361	Valid
3.	0.65767	0,361	Valid
4.	0.615633	0,361	Valid
5.	0.488318	0,361	Valid
6.	0.46718	0,361	Valid
7.	0.382487	0,361	Valid
8.	0.380824	0,361	Valid
9.	0.457437	0,361	Valid
10.	0.422216	0,361	Valid
11.	0.506254	0,361	Valid
12.	0.368709	0,361	Valid

Sumber: Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan mengenai Variabel X yaitu Kompensasi pernyataan yang Valid sebanyak 12 dari 12 butir pernyataan, pernyataan dinyatakan Valid karena nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Tabel.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 10
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	0.449466	0,361	Valid
2.	0.714753	0,361	Valid
3.	0.586788	0,361	Valid
4.	0.553428	0,361	Valid
5.	0.435726	0,361	Valid
6.	0.522254	0,361	Valid
7.	0.467379	0,361	Valid
8.	0.56635	0,361	Valid
9.	0.52014	0,361	Valid
10.	0.778759	0,361	Valid
11.	0.713511	0,361	Valid
12.	0.624091	0,361	Valid
13.	0.816437	0,361	Valid
14.	0.716624	0,361	Valid
15.	0.52014	0,361	Valid
16.	0.553428	0,361	Valid
17.	0.657463	0,361	Valid

Sumber: Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan mengenai Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan pernyataan yang Valid sebanyak 17 dari 17 butir pernyataan. Pernyataan dinyatakan Valid karena nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:268), reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, dalam pandangan positif (kuantitatif) suatu data yang dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,600 maka dikatakan reliabel.

Alpha Cronbach

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

s_b^2 = Mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = Varians total

Hasil Uji Reabilitas

menurut Serkan yang dikutip (Duwi Priyanto, 2016:60) untuk menentukan instrument (alat ukur) reliabel atau tidak, bisa digunakan batasan tertentu sebagai tingkatan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

jika alpa:

1. 0,8 – 1,0 = Reabilitas Baik
2. 0,6 – 0,7 = Reabilitas Diterima
3. < 0,6 = Reabilitas Kurang Baik

1. Uji Reliabilitas Kompensasi

Tabel 11
Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	12

Hasil output SPSS versi 23 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kompensasi sebesar 0,764 dengan total jumlah 12 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 12
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	17

Hasil output SPSS versi 23 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,866 dengan total jumlah 17 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 13
Interval Koefisien Korelasi

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

Siregar (2013:251)

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi yang dicari

$\sum x$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum y$ = Total jumlah dari variabel Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

$\sum y^2$ = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

n = Jumlah Responden

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi adalah setelah (r) diketahui, maka untuk melihat seberapa besar kontribusi Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Dibagian Produksi Pada PT. Sariguna Primatirta maka dapat menggunakan koefisien determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut Siregar (2013:252):

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

Dimana:

KD : *Coefecient determination* (Presentasi variabel X atau *independent* terhadap *dependent* variabel).

r : Koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keeratan Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah peneliti biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena uji hipotesis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

t_h = t_{hitung}

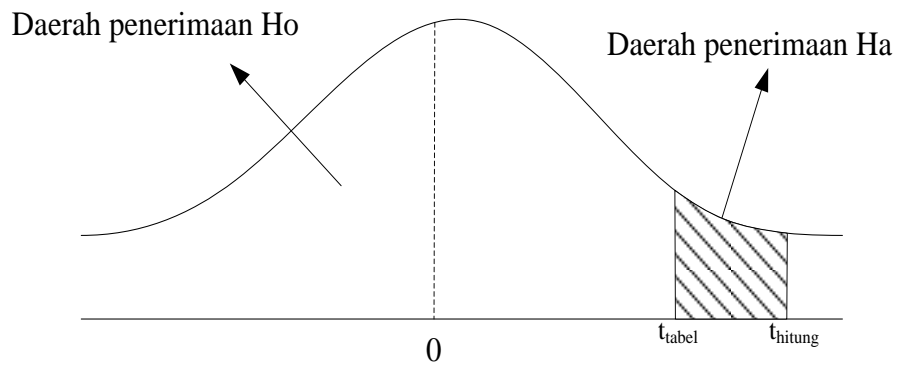
n = Jumlah Sampel

Berdasarkan hasil hipotesis statistik di atas, selanjutnya untuk memperoleh nilai t_{hitung} maka digunakan SPSS 23 sebagai alat, dimana rumusan hipotesis sebagai berikut:

- a. $H_0: \rho < 0$, Artinya tidak ada hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.
- b. $H_a: \rho > 0$, Artinya ada hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Hasil yang didapat dari perhitungan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, Artinya Kompensasi tidak berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka H_0 terima dan H_a tolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Artinya Kompensasi berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka H_0 tolak dan H_a terima.
- c. Adapun kurva uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4
Kurva Uji Hipotesis Distribusi Satu Arah

4. Hubungan Fungsional Antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja Karyawan
Dari hasil t diketahui bahwa ada Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana $\hat{Y}=a+bX$ dimana (Y) merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Sariguna Primatirta

Tanobel berasal dari kata Tan dan Nobel. Tan diambil dari nama keluarga pendiri perusahaan keluarga Tanoko, yang telah berkontribusi aktif dalam menghasilkan minuman berkualitas baik. Nobel pengakuan atas produk berkualitas tinggi dengan pemberian servis yang memuaskan kepada konsumen. Tan dan Nobel melambangkan visi untuk menghasilkan produk dan layanan yang layak mendapatkan penghargaan Nobel. Saat ini Tanobel memiliki pabrik yang dilengkapi dengan proses terintegrasi dari penyediaan bahan baku, pengemasan cup, botol dan galon, hingga produk jadi. Dengan proses pengawasan kualitas yang ketat dan standar produksi yang tinggi. PT. Sariguna Primatirta pada Oktober 2008 mendapatkan pengakuan internasional berupa ISO 9001:2000 dan pada Oktober 2008 mendapatkan ISO 22000:2005. Tanobel adalah identitas perusahaan PT. Sariguna Primatirta, produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), teh dan juice pertama di Indonesia yang mendapatkan sertifikat *food safety management* ISO 22000:2005. PT. Sariguna Primatirta, adalah salah satu perusahaan yang mendapatkan pengakuan dari REBI sebagai pelapor air minum kemasan dengan oksigen di Indonesia (CLEO).

Tanobel dibawah ini nama PT Sariguna Pimatirta, pertama kali beroperasi pada tanggal 17 September 2007 dengan memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), ada yang diolah dari air mata Pegunungan Arjuna di Pandaan. Pada 7 Maret 2004, diluncurkan produk Air Murni Cleo sebagai salah satu produk andalan Tanobel dalam kemasan cup 250 ml, botol 330 ml, 550 ml, 600 ml, 1.200 ml, 6 liter, dan galon 19 liter. Setelah itu Tanobel melebarkan sayap produksi Air Murni Cleo ke berbagai daerah di Indonesia. Perkembangan pabrik-pabrik Tanobel di Indonesia:

1. September 2003 di Pandaan
2. November 2005 di Kudus
3. April 2006 di Jember
4. Juni 2006 di Makkasar
5. Februari 2007 di Banjarmasin
6. Februari 200 di Medan
7. Agustus 2009 di Denpasar
8. Juni 2010 di Lombok
9. Juni 2010 di Bangkalan
10. Desember 2012 di Bekasi
11. September 2007 di Bogor

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Sariguna Primatirta merupakan perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK).

Visi dan Misi PT. Sariguna Primatirta

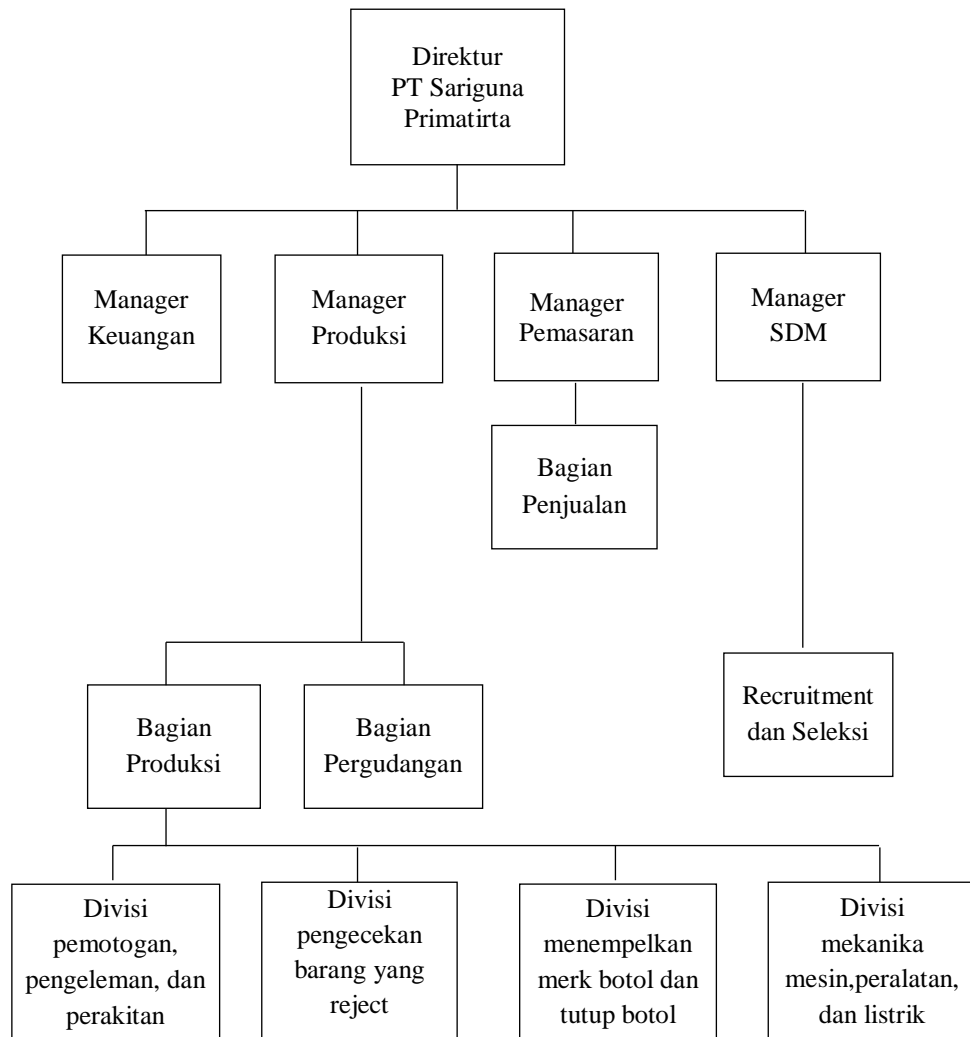
Visi:

Menjadi perusahaan Minuman Nasional yang Terdepan di Indonesia

Misi:

Menghasilkan produk minuman yang berkualitas tinggi, inovatif, dan mudah didapatkan melalui proses produksi yang berstandar internasional dan terintegrasi dengan jaringan manufaktur yang tersebar di seluruh Indonesia.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 5

Struktur Organisasi

Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017

4.1.4 Uraian Tugas

1. **Direktur**
Bertugas memimpin seluruh karyawan perusahaan, menjalankan perusahaan baik dalam menetapkan strategi, peraturan, dan kebijakan demi mencapai visi dan misi perusahaan serta mengkoordinasikan untuk menjalankannya sehingga bertanggung jawab atas kerugian atau keuntungan yang dihadapi perusahaan.
2. **Manager Keuangan**
Bertugas sebagai pemegang pendanaan uang dalam perusahaan, bertanggung jawab atas kewajiban pajak dan hutang piutang perusahaan, melakukan pengawasan yang berkaitan dengan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan, serta melakukan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.
3. **Manager Produksi**
Bertugas untuk bertanggungjawab atas segala kegiatan yang berada dibawah bagian produksi dan pergudangan. Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat.
4. **Bagian Produksi**
Bertugas merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan serta mengendalikan produksi agar kegiatan produksi berjalan lancar serta efisien dan efektif, selain itu melaksanakan pengawasan mutu produk agar produk yang dihasilkan berkualitas baik.
5. **Bagian Pemotongan, Pegeleman, dan Perakitan**
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian Pemotongan, Pengeleman, dan Perakitan.
6. **Bagian Pengecekan Barang Yang Reject**
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian Pengecekan Barang Yang Reject.
7. **Bagian Menempelkan Merk Botol dan Tutup Botol**
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian Menempelkan Merk Botol dan Tutup Botol.
8. **Bagian Mekanika Mesin, Peralatan, dan Mesin**
Bertugas untuk melaksanakan kegiatan produksi untuk bagian Mekanika Mesin, Peralatan, dan Mesin.
9. **Bagian Pergudangan**
Bertugas untuk bertanggungjawab atas pengambilan barang serta pencatatan jumlah biaya yang harus dikeluarkan untuk pengiriman barang dan membuat laporan jumlah stock barang yang ada digudang.

10. **Manager Pemasaran**

Bertugas dalam kegiatan promosi, hasil penjualan (produk), mencari peluang dan mengembangkan jaringan pasar, serta bertugas meningkatkan keuntungan perusahaan. Dan bertanggung jawab atas pengembangan sistem dan mekanisme manajemen pemasaran, penjualan dan promosi secara umum.

11. **Bagian Pemasaran**

Mengembangkan jaringan pasar, bertugas meningkatkan keuntungan perusahaan. Serta bertugas dalam kegiatan promosi, hasil penjualan (produk) yang telah dihasilkan oleh perusahaan.

12. **Manager SDM**

Bertugas untuk bertanggung jawab atas administrasi, perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam berkegiatan di perusahaan. Serta bertanggung jawab dalam mengawasi, dan menjaga kinerja karyawan.

13. **Recruitment dan Seleksi**

Bertugas dan bertanggungjawab dalam proses rekrutmen karyawan mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi. Hingga melakukan promosi, transferring dan demosi kepada karyawan yang dianggap perlu.

4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini profil responden digunakan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan PT. Sariguna Pimatirta. Responden yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, Berikut ini hasil data karakteristik responden yang merupakan karyawan PT Sariguna Pimatirtasebanyak 45 orang:

Tabel 14
Jenis Kelamin Responden
Karyawan PT. Sariguna Pimatirta

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Laki-laki	33	73%
2.	Perempuan	12	27%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data responden diolah, 2018

Dari data tabel diatas, diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. Sariguna Pimatirta yang bertindak sebagai responden didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 karyawan dengan persentase 73%, dan jenis kelamin Perempuan sebanyak 12 karyawan dengan persentase 27%.

Tabel 15
Usia Responden
Karyawan PT. Sariguna Primatirta

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	34	75%
2	31-40 Tahun	7	16%
3	41-50 Tahun	4	9%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data responden diolah, 2018

Dari data tabel diatas, diketahui bahwa usia responden PT. Sariguna Primatirta yang bertindak sebagai responden didominasi oleh karyawan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 34 karyawan dengan persentase 75%, 31-40 tahun sebanyak 7 karyawan dengan persentase 16%, dan yang terakhir yang berumur 41-50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 9%.

Tabel 16
Pendidikan Responden
Karyawan PT. Sariguna Primatirta

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	SMA	6	14%
2.	SMK	28	62%
3.	DIII	5	11%
4.	S1	6	13%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data responden diolah, 2018

Dari data tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Sariguna Primatirta yang bertindak sebagai responden didominasi oleh karyawan dengan tingkat Pendidikan Terakhir adalah SMA sebanyak 6 karyawan dengan persentase 14%, SMK sebanyak 28 karyawan dengan persentase 62%, DIII sebanyak 5 karyawan dengan persentase 11%, S1 sebanyak 6 karyawan dengan persentase 13%.

Tabel 17
Status Responden
Karyawan PT. Sariguna Primatirta

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Kawin	15	33%
2.	Belum Kawin	30	67%
	Jumlah	45	100%

Sumber: Data responden diolah, 2018

Dari data tabel diatas, diketahui bahwa status karyawan pada PT. Sariguna Primatirta sebagai responden karyawan yang berstatus kawin sebanyak 15 karyawan dengan persentase 33%, dan status belum kawin 30 karyawan dengan persentase 67%.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kompensasi Pada Karyawan PT. Sariguna Primatirta

Kompensasi yang diterapkan pada karyawan memiliki enam indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh persentase untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut:

1. Gaji

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 18
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	10	22%	50
Setuju	4	11	24%	44
Ragu-Ragu	3	5	11%	15
Tidak Setuju	2	19	42%	38
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	147

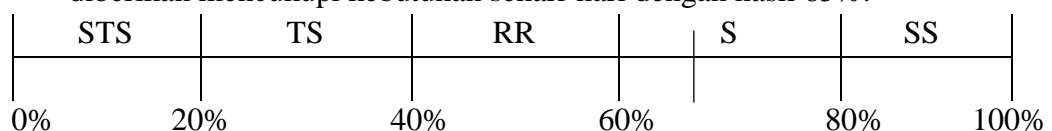
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 42%, menjawab setuju 11 orang dengan persentase sebesar 24%, menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 22% dan menjawab ragu-ragu berjumlah 5 orang dengan persentase 11%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 147, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari yaitu tidak setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 42%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{225} \times 100\% \\ &= 65\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan hasil 65%.



- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 19
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	12	27%	60
Setuju	4	9	20%	36
Ragu-Ragu	3	2	4%	6
Tidak Setuju	2	22	49%	44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	146

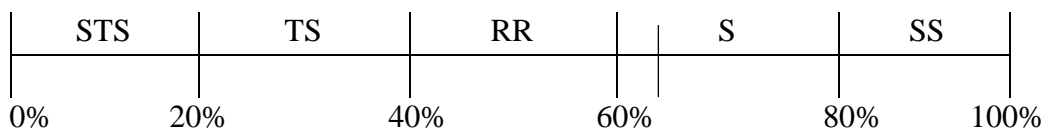
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 49%, menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 27%, menjawab setuju berjumlah 9 orang dengan persentase 20%, dan menjawab ragu-ragu berjumlah 2 orang dengan persentase 4%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 146, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan yaitu tidak setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 49%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{225} \times 100\% \\ &= 64\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dengan hasil 64%.



- c. Pendapat responden mengenai “Gaji yang diberikan oleh perusahaan cepat tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 20
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Gaji yang diberikan oleh perusahaan cepat tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	10	22%	50
Setuju	4	11	24%	44
Ragu-Ragu	3	4	9%	12
Tidak Setuju	2	20	45%	40
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	146

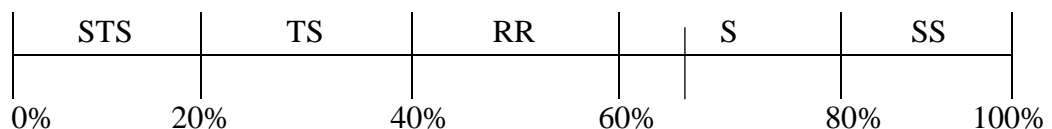
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 45%, menjawab setuju berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 24%, menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 22%, dan menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang dengan persentase 9%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 146, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan gaji yang diberikan oleh perusahaan cepat tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan yaitu tidak setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 45%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{225} \times 100\% \\ &= 65\% \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, gaji yang diberikan oleh perusahaan cepat tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan dengan hasil 65%.



2. Insentif

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara adil dan merata sesuai jabatan” dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 21
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara adil dan merata sesuai jabatan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	12	27%	60
Setuju	4	5	11%	20
Ragu-Ragu	3	7	15%	21
Tidak Setuju	2	21	47%	42
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	143

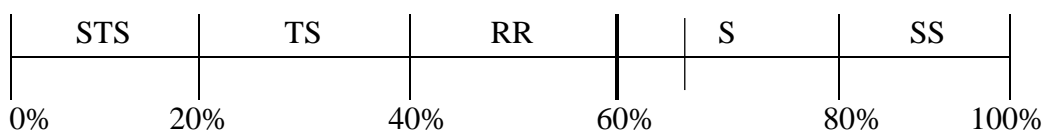
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 47%, menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 27%, menjawab setuju berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 11%, dan menjawab ragu-ragu berjumlah 7 orang dengan persentase 15%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 136, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara adil dan merata sesuai jabatan yaitu tidak setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 47%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{225} \times 100\% \\ &= 64\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara adil dan merata sesuai jabatan dengan hasil 64%.



- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 22
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	9	20%	45
Setuju	4	9	20%	36
Ragu-Ragu	3	3	7%	9
Tidak Setuju	2	24	53%	48
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	138

Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 53%, menjawab sangat setuju dan setuju berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 20%, menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 7%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 138, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan yaitu tidak setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 53%.

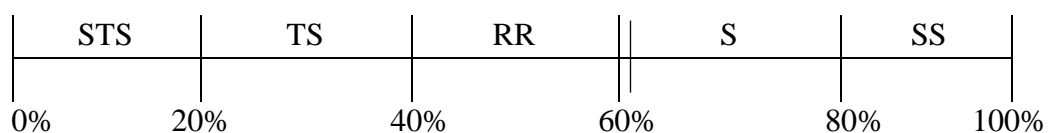
Total Tanggapan Responden:

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

$$= \frac{138}{225} \times 100\%$$

$$= 61\%$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan dengan hasil 61%.



- c. Pendapat responden mengenai pernyataan “Insentif yang karyawan terima sebanding dengan target yang dicapai”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 23
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Insentif yang karyawan terima sebanding dengan target yang dicapai”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	13	28%	65
Setuju	4	29	65%	116
Ragu-Ragu	3	3	7%	9
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	190

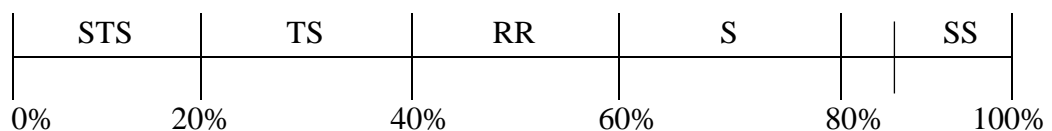
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 29 orang dengan persentase sebesar 65%, menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar 28%, menjawab ragu-ragu berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 4%, menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang dengan persentasi 7%, dan menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 190, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan insentif yang karyawan terima sebanding dengan target yang dicapai yaitu setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 65%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{190}{225} \times 100\% \\ &= 84\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, insentif yang karyawan terima sebanding dengan target yang dicapai dengan hasil 84%.



3. Tunjangan

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Setiap akhir tahun karyawan mendapatkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 24
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Setiap akhir tahun karyawan mendapatkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	18	40%	90
Setuju	4	22	49%	88
Ragu-Ragu	3	5	11%	15
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	193

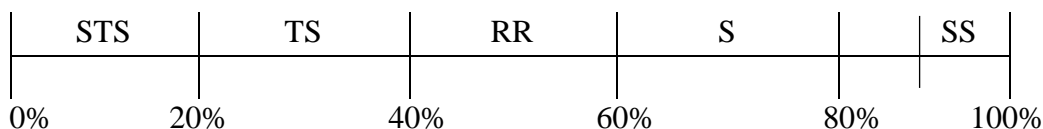
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 49%, menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 40%, menjawab ragu-ragu berjumlah 5 orang dengan persentase 11%, dan menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 193, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan setiap akhir tahun karyawan mendapatkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yaitu setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 49%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{193}{225} \times 100\% \\ &= 86\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, setiap akhir tahun karyawan mendapatkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil 86%.



- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 25
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	18	40%	90
Setuju	4	19	42%	76
Ragu-Ragu	3	7	16%	21
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	189

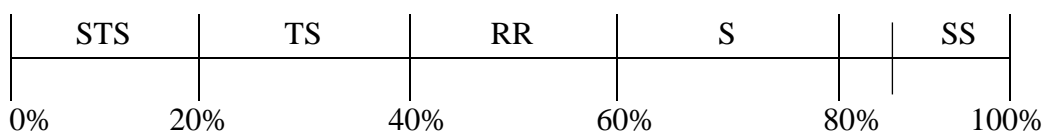
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 42%, menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 40%, menjawab ragu-ragu berjumlah 7 orang dengan persentase 16%, dan menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 2%, dan sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 189, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 42%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{189}{225} \times 100\% \\ &= 84\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan hasil 84%.



- c. Pendapat responden mengenai pernyataan “Tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan jabatan yang dibebankan kepada karyawan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 26
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan jabatan yang dibebankan kepada karyawan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	19	42%	95
Setuju	4	17	38%	68
Ragu-Ragu	3	9	20%	27
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	190

Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 42%, menjawab setuju berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 38%, menjawab ragu-ragu berjumlah 9 orang dengan persentase 20%, dan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 190, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan jabatan yang dibebankan kepada karyawan yaitu sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 42%.

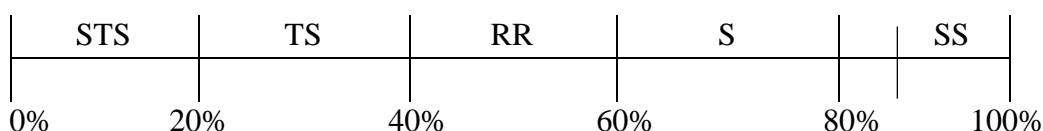
Total Tanggapan Responden:

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

$$= \frac{190}{225} \times 100\%$$

$$= 84\%$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan jabatan yang dibebankan kepada karyawan dengan hasil 84%.



4. Fasilitas Kantor
- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 27
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	21	47%	105
Setuju	4	23	51%	92
Ragu-Ragu	3	1	2%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	200

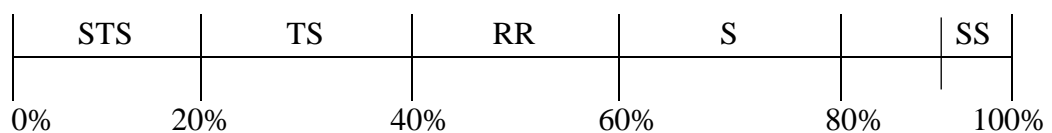
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 51%, menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 47%, menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang dengan persentase 2%, dan menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 200, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman yaitu setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 51%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{200}{225} \times 100\% \\ &= 88\% \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman kepada karyawan dengan hasil 88%.



- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 28
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	36%	80
Setuju	4	13	29%	52
Ragu-Ragu	3	15	33%	45
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	179

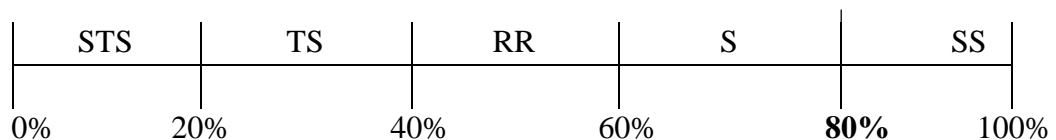
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 36%, menjawab ragu-ragu berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 33%, dan menjawab setuju berjumlah 13 orang dengan persentase 29%, menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 2%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 179, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan yaitu sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 36%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{225} \times 100\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan dengan hasil 80%.



- c. Pendapat responden mengenai pernyataan “Adanya fasilitas mobil dan motor perusahaan yang dapat dipakai semua karyawan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 29
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Adanya fasilitas mobil dan motor perusahaan yang dapat dipakai semua karyawan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	28	62%	140
Setuju	4	17	38%	68
Ragu-Ragu	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	208

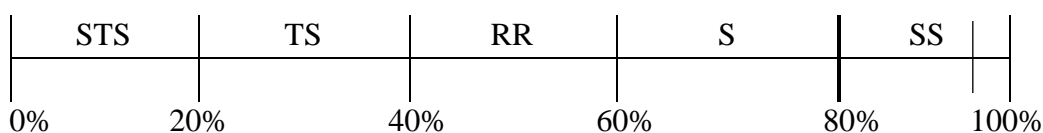
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang dengan persentase sebesar 62%, menjawab setuju berjumlah 17 orang dengan persentase 38%, dan menjawab ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 208 yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan adanya fasilitas mobil dan motor perusahaan yang dapat dipakai semua karyawan yaitu sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 62%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{208}{225} \times 100\% \\ &= 92\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, adanya fasilitas mobil dan motor perusahaan yang dapat dipakai semua karyawan dengan hasil 92%.



Rekapitulasi skor dari masing-masing indikator Kompensasi sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

1. Gaji	$= \frac{147 + 146 + 146}{3}$	= 146
2. Insentif	$= \frac{143 + 138 + 190}{3}$	= 157
3. Tunjangan	$= \frac{193 + 189 + 190}{3}$	= 191
4. Fasilitas	$= \frac{200 + 179 + 208}{3}$	= 197

Total = 691

Jadi dapat disimpulkan bahwa total skor pada indikator Kompensasi dengan jumlah 12 pernyataan diperoleh skor tertinggi pada Fasilitas, yaitu 197 dengan jumlah total keseluruhan 691.

Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi pada PT. Sariguna Primatirta maka dilakukan perhitungan dengan menentukan nilai rata-rata skor jawaban dari pernyataan Kompensasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah Responden}} \\ &= \frac{2069}{45} = 45,9\% \end{aligned}$$

Tabel 30
Sebaran Nilai Interval Kompensasi

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	45,9%	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Tidak Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi pada PT. Sariguna Primatirta, Cukup Baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Sariguna Primatirta

Kinerja yang diterapkan pada karyawan PT. Sariguna Primatirta memiliki lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh persentase untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas

- a. Pendapat responden mengenai “Karyawan mampu bekerja dengan kapasitas jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 31
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan mampu bekerja dengan kapasitas jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	20	44%	100
Setuju	4	12	27%	48
Ragu-Ragu	3	11	24%	33
Tidak Setuju	2	2	4%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	185

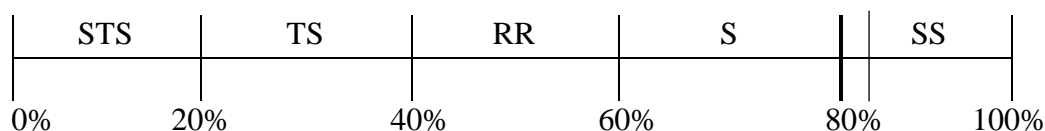
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 44%, menjawab setuju berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 27%, menjawab ragu-ragu berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 24%, menjawab tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 4%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 185, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan mampu bekerja dengan kapasitas jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan yaitu sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 44%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{185}{225} \times 100\% \\ &= 82\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mampu bekerja dengan kapasitas jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan hasil 82%.



- b. Pendapat responden mengenai “Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu jenis pekerjaan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 32
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu jenis pekerjaan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	25	56%	100
Setuju	4	11	24%	44
Ragu-Ragu	3	7	21%	21
Tidak Setuju	2	2	4%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	194

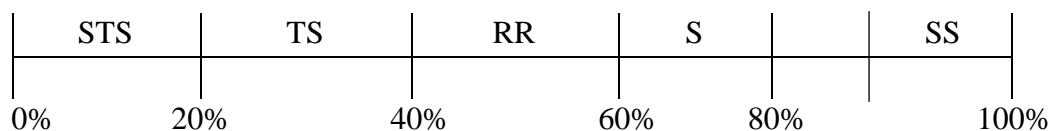
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 56%, menjawab setuju berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 24%, menjawab ragu-ragu berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 21%, menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 4%, dan sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 194, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu jenis pekerjaan yaitu sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{225} \times 100\% \\ &= 86\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu jenis pekerjaan dengan hasil 86%.



- c. Pendapat responden mengenai “Karyawan mampu menghitung jumlah stok yang ada dengan baik”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 33
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan mampu menghitung jumlah stok yang ada dengan baik”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	20	44%	100
Setuju	4	24	53%	96
Ragu-Ragu	3	1	2%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	199

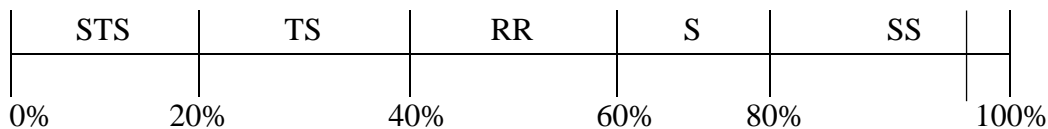
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 53%, menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 44%, menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2%, menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 199, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan mampu menghitung jumlah stok yang ada dengan baik yaitu setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 53%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{199}{225} \times 100\% \\ &= 89\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mampu menghitung jumlah stok yang ada dengan baik dengan hasil 89%.



- d. Pendapat responden mengenai “Karyawan mampu menghitung stok akhir dengan relevan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 34
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan mampu menghitung stok akhir dengan relevan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	14	31%	70
Setuju	4	21	46%	84
Ragu-Ragu	3	7	16%	21
Tidak Setuju	2	3	7%	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	181

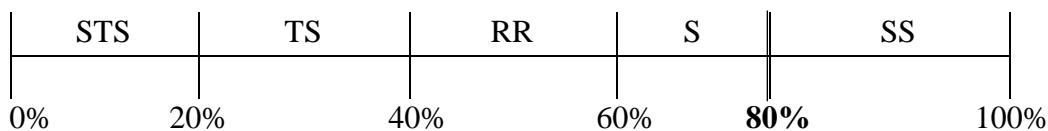
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 46%, menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 31%, menjawab ragu-ragu berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 16%, menjawab tidak setuju 3 orang dengan persentase 7%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 181, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan mampu menghitung stok akhir dengan relevan yaitu setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 46%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{225} \times 100\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mampu menghitung stok akhir dengan relevan dengan hasil 85%.



2. Kuantitas

- a. Pendapat responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 35
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	17	38%	85
Setuju	4	25	56%	100
Ragu-Ragu	3	3	7%	9
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	194

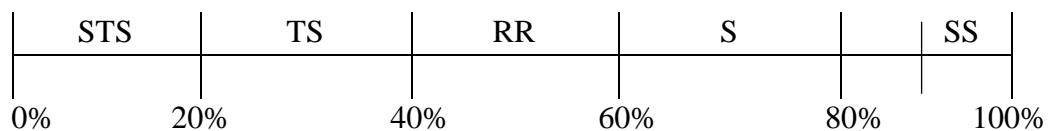
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 56%, menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 38%, menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang dengan persentase 7%, menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 194, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan yaitu setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{225} \times 100\% \\ &= 86\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan dengan hasil 86%.



- b. Pendapat responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 36
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	15	34%	75
Setuju	4	22	49%	88
Ragu-Ragu	3	6	13%	18
Tidak Setuju	2	2	4%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	185

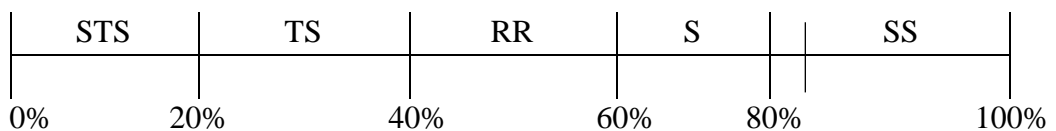
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 49%, menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 34%, menjawab ragu-ragu berjumlah 6 orang dengan persentase 13%, menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 4%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 185, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan yaitu setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 49%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{185}{225} \times 100\% \\ &= 82\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan dengan hasil 82%.



- c. Pendapat responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 37
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	18	40%	90
Setuju	4	22	49%	88
Ragu-Ragu	3	4	9%	12
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	192

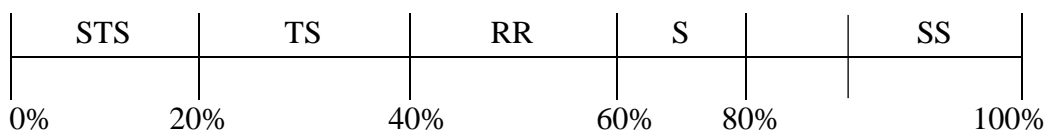
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 49%, menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 40%, menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang dengan persentase 9%, dan menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 2%. dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 192 yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti yaitu setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 49%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{192}{225} \times 100\% \\ &= 85\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dengan hasil 85%.



3. Ketepatan Waktu

- a. Pendapat responden mengenai “Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam kerja”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 38
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam kerja”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	13	29%	65
Setuju	4	23	51%	92
Ragu-Ragu	3	9	20%	27
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	184

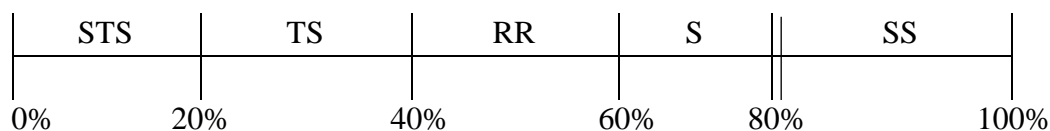
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 51%, menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar 29%, menjawab ragu-ragu berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 20%, dan menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 184, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam kerja yaitu setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 51%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{225} \times 100\% \\ &= 81\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam kerja dengan hasil 81%.



- b. Pendapat responden mengenai “Waktu yang cukup akan menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 39
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Waktu yang cukup akan menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	36%	80
Setuju	4	18	40%	72
Ragu-Ragu	3	9	20%	27
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		45	100%	182

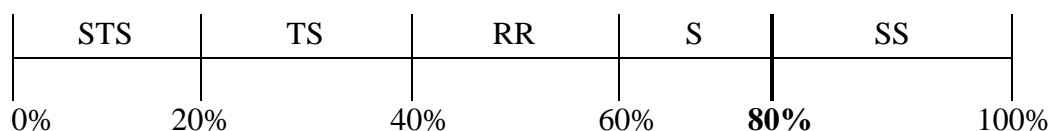
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 40%, menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 36%, menjawab ragu-ragu berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 20%, menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 2%. Total skor yang diperoleh sebesar 182, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan waktu yang cukup akan menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan yaitu setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 40%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{225} \times 100\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden waktu yang cukup akan menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan dengan hasil 80%.



- c. Pendapat responden mengenai “Karyawan diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaannya”, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 40
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaannya”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	22	49%	110
Setuju	4	9	20%	36
Ragu-Ragu	3	12	26%	36
Tidak Setuju	2	2	4%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	186

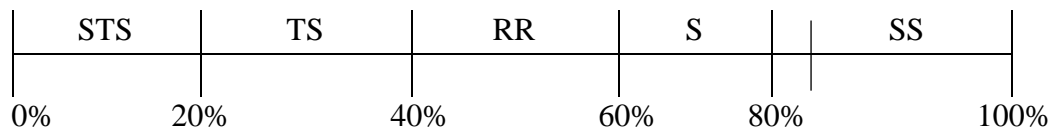
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 49%, menjawab ragu-ragu berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 26%, menjawab setuju berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 20%, menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 4%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 186, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaannya yaitu sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 49%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{225} \times 100\% \\ &= 83\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden karyawan diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaannya dengan hasil 83%.



4. Efektifitas
- a. Pendapat responden mengenai “Karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 41
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	25	56%	125
Setuju	4	16	35%	64
Ragu-Ragu	3	4	9%	12
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	201

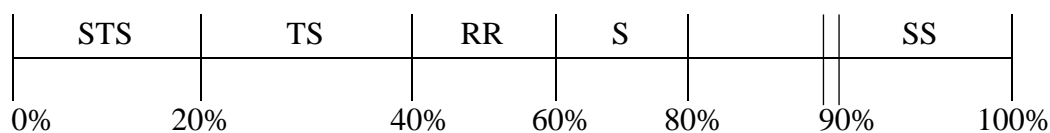
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 56%, menjawab setuju berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 35%, menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 9%, dan menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 201, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi yaitu setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{201}{225} \times 100\% \\ &= 89\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden pernyataan karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dengan hasil 89%.



- b. Pendapat responden mengenai “Karyawan disipilin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 42
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan disipilin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	26	58%	130
Setuju	4	18	40%	72
Ragu-Ragu	3	1	2%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	205

Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang dengan persentase sebesar 58%, menjawab setuju berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 40%, menjawab ragu-ragu berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2%, dan menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 205, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan disipilin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya yaitu setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 40%.

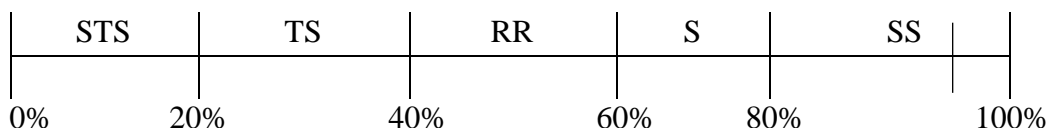
Total Tanggapan Responden:

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

$$= \frac{205}{225} \times 100\%$$

$$= 91\%$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden karyawan disipilin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil 91%.



- c. Pendapat responden mengenai “Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 43
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	18	40%	90
Setuju	4	16	36%	64
Ragu-Ragu	3	10	22%	30
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		45	100%	185

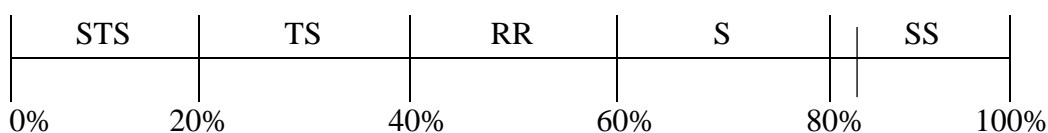
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju dan ragu-ragu berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 40%, menjawab setuju berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 36%, menjawab ragu-ragu berjumlah 10 orang dengan persentase 22%, menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 2%, dan menjawab tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 185, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat yaitu sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 40%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{185}{225} \times 100\% \\ &= 82\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat dengan hasil 82%



- d. Pendapat responden mengenai “Karyawan mampu mengatur prioritas kerja yang efektif di perusahaan”, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 44
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan mampu mengatur prioritas kerja yang efektif di perusahaan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	15	33%	75
Setuju	4	14	32%	56
Ragu-Ragu	3	15	33%	45
Tidak Setuju	2	1	1%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	178

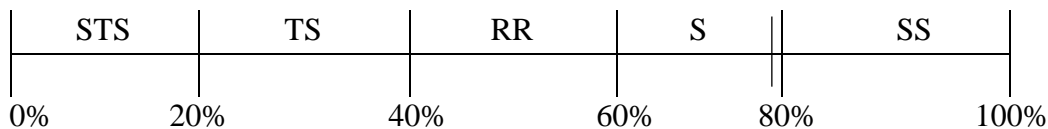
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju dan ragu-ragu berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 33%, menjawab setuju berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 32%, dan menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 2%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 178, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan mampu mengatur prioritas kerja yang efektif di perusahaan yaitu sangat setuju dan ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan persentase 33%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{225} \times 100\% \\ &= 79\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa karyawan mampu mengatur prioritas kerja yang efektif di perusahaan dengan hasil 79%.



5. Kemandirian

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan rekan kerja”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 45
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan rekan kerja”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	16	35%	80
Setuju	4	18	40%	72
Ragu-Ragu	3	9	20%	27
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		45	100%	182

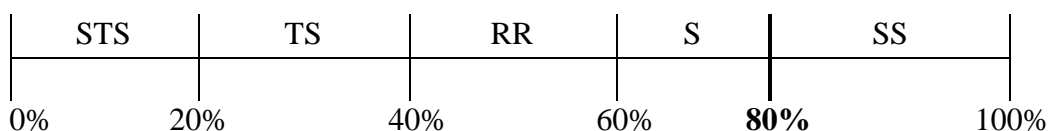
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 40%, menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 36%, menjawab ragu-ragu berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 20%, menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase sebesar 2%. Total skor yang diperoleh sebesar 182, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan rekan kerja yaitu setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 40%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{225} \times 100\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan rekan kerja dengan hasil 80%.



- b. Pendapat responden mengenai pernyataan “Hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat saya tenang melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab karyawan”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 46
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat saya tenang melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab karyawan”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	14	31%	70
Setuju	4	21	47%	84
Ragu-Ragu	3	7	15%	21
Tidak Setuju	2	3	7%	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	181

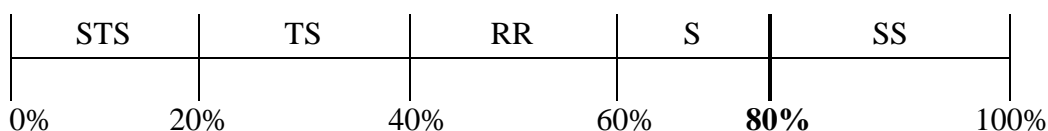
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 47%, menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 31%, menjawab ragu-ragu berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 15%, dan menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang dengan persentase 7%, dan menjawab sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 181, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat saya tenang melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab karyawan yaitu setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 47%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{225} \times 100\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, harmonis dengan rekan kerja membuat saya tenang melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab karyawan dengan hasil 80%.



- c. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu menjalin hubungan baik dengan atasannya”, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 47
Pendapat Responden
Mengenai pernyataan “Karyawan selalu menjalin hubungan baik dengan atasannya”.

Penilaian	Bobot	Jumlah Responden	Presentase (%)	Skor
Sangat Setuju	5	21	47%	105
Setuju	4	9	20%	36
Ragu-Ragu	3	15	33%	45
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		45	100%	186

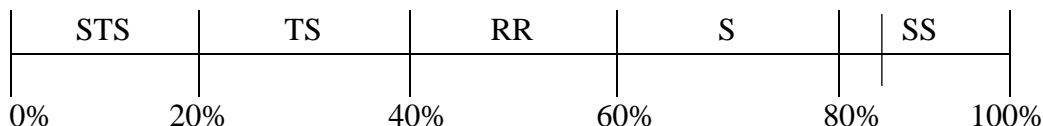
Sumber: Hasil data diolah, 2018

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa dengan jumlah 45 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 47%, menjawab ragu-ragu berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 33%, menjawab setuju berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 20%, dan menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 186, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan karyawan selalu menjalin hubungan baik dengan atasannya yaitu sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 47%.

Total Tanggapan Responden:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{186}{225} \times 100\% \\ &= 83\% \end{aligned}$$

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa responden, tunjangan yang diberikan sesuai dengan kerja individu dengan hasil 83%.



Rekapitulasi skor dari masing-masing indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

1. Kualitas	$= \frac{185 + 194 + 199 + 181}{4}$	= 190
2. Kuantitas	$= \frac{194 + 185 + 192}{3}$	= 190
3. Ketepatan Waktu	$= \frac{184 + 182 + 186}{3}$	= 184
4. Efektifitas	$= \frac{201 + 205 + 185 + 178}{4}$	= 192
5. Kemandirian	$= \frac{182 + 181 + 186}{3}$	= 183
Total		= 938

Jadi dapat disimpulkan bahwa total skor pada indikator Kinerja Karyawan dengan jumlah 17 pernyataan diperoleh skor tertinggi pada Efektifitas, yaitu 192 dengan jumlah total keseluruhan 938.

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta maka dilakukan perhitungan dengan menentukan nilai rata-rata skor jawaban dari pernyataan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah Responden}} \\ &= \frac{3200}{45} = 71,11\% \end{aligned}$$

Tabel 48
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	71,11 %	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Tidak Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta, Baik.

4.3.3 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta

Untuk mengetahui Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta, maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*, Analisis Koefisien Determinasi (kd), Uji Hipotesis, dan Uji Fungsional dengan 45 responden.

Berdasarkan Hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 23 mengenai Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta dengan menggunakan korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel 49
Hasil Korelasi *Pearson Product Moment*

Correlations			
		KompensasiX	KinerjaY
KompensasiX	Pearson Correlation	1	.563**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	45	45
KinerjaY	Pearson Correlation	.563**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	45	45

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

Hasil output SPSS versi 23 diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* adalah 0,563. Artinya Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta mempunyai hubungan sedang.

Tabel 50
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0,563%	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,1000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Product Moment* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,563$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,563^2 \times 100 \\ &= 31,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah r sebesar 31,7% sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Kompensasi mempunyai kontribusi besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lainnya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 68,3%.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta maka dilakukan uji hipotesis.

a. Hipotesis Statistik

H_0 : $\rho < 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

H_a : $\rho > 0$, berarti terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

b. Menentukan nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,5$ da derajat kebebasan (df) $n - 2$ atau $45 - 2 = 43$ hasil yang diperoleh adalah t_{tabel} 1,684.

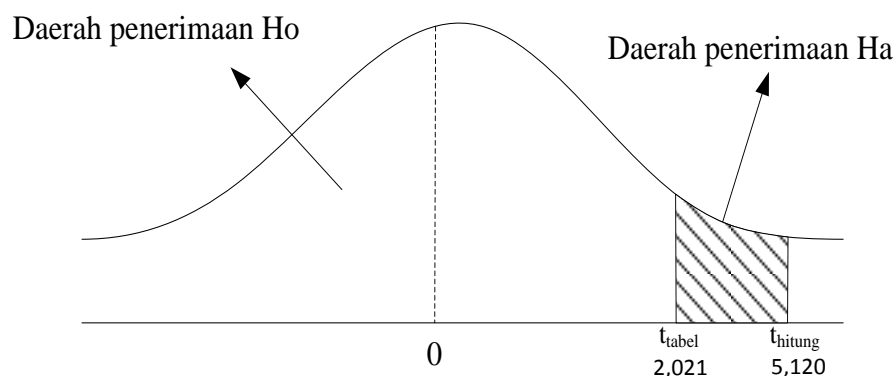
c. Menentukan nilai t_{hitung}

Selanjutnya t_{hitung} dapat dicari dengan rumus:

$$\begin{aligned} t_{\text{hitung}} &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} = \frac{0,563 \sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,563)^2}} = \frac{0,563 \times 6,557}{\sqrt{1-0,317}} = \frac{3,692}{0,826} \\ &= 4,469 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,469 > 1,684$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta.

d. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT. Sariguna Primatirta



Gambar 6
Hasil Kurva Uji Hipotesis Distribusi Satu Arah

4.3.4 Hubungan Fungsional Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan *software* SPSS versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Tabel 51
Hubungan Fungsional Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.981	4.594		2.755	.009
Kompensasi	.358	.078	.563	5.127	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r = 0,563$ dan koefisien determinasi $r^2 = 31,7\%$. Maka, hal ini mengandung arti bahwa 68,3% varians yang terjadi pada kompensasi dapat dijelaskan oleh varians kinerja karyawan dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 14,981 + 0,358X$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan kompensasi dan kinerja karyawan sebagai salah satu komponen penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

1. Kompensasi karyawan pada PT. Sariguna Primatirta adalah relatif cukup baik dengan nilai rata-rata 45,9%.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta adalah relatif baik, dengan nilai rata-rata 71,11%.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Poduksi pada PT. Sariguna Primatirta, dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini:
 - a. Hasil Analisis Koefisien Korelasi *pearson product moment* diperoleh 0,563 artinya bahwa Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah sedang.
 - b. Hasil Koefisien Determinasi diperoleh nilai sebesar 31,7%, artinya Kompensasi mempunyai peranan terhadap Kinerja Karyawan 31,7% dan sisanya sebesar 68,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - c. Hasil Uji Hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,469 > 1,684$) artinya, H_0 di tolak H_a di terima, artinya terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan PT. Sariguna Primatirta
 - a. Dari hasil penelitian diatas dapat di indikasi kelemahan pada variabel kompensasi pada indikator gaji dan insentif. Diharapkan dengan indikator gaji dan insentif tersebut untuk bisa segera diatasi dengan baik. Dan memberikan gaji serta insentif yang diterima masih terlalu rendah bagi karyawan. Agar itu sebaiknya perusahaan memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan kerja mereka. Agar semangat kerja para karyawan tetap bertumbuh dengan baik dan karyawan merasa puas dengan gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan mereka.
 - b. Dari hasil penelitian diatas dapat di indikasi kelemahan pada variabel kinerja karyawan pada indikator efektifitas. Diharapkan dengan indikator efektifitas pekerja bisa segera mengatasi untuk mampu mengatur prioritas kerja yang

efektif sebaik mungkin, agar bisa menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga karyawan tidak membutuhkan waktu terlalu banyak dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru tersebut.

- c. Adapun hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, maka disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan keadilan dalam kompensasi di perusahaan, karena dalam hal tersebut sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan kedepannya. Pemberian kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, tenang, dan bersemangat yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Diharapkan juga perusahaan dapat memperbaiki kekurangan atau kelemahan yang ada di perusahaan, dan juga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan yang sudah baik terutama terhadap kompensasi yang ada di PT. Sariguna Primatirta.

2. Bagi Akademik

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

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Amstrong, Michael. 2006. *Human Resource Management Practice* London: Kopan Page.
- Basri A. F. M. dan Rivai V. 2005 *Performance Appraisal* Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Budiharto, Widodo. 2014. *Robotika Modern*. Edisi Revisi. Jakarta: Andi Bumi Aksara, Jakarta.
- Catur Okta viani. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di BTM Bina Insani Pringapus*. Semarang. Jurnal
- Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alihbahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Aryani Muslimah. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Laris Indonesia*. Yogyakarta. Jurnal
- Garry Dessler, 2008. *Human Resource Management*. Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Alfabeta

- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Umam, Khaerul 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia .
- Wahyu Intani Kusuma Ningsih. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus*. Semarang. Jurnal.
- Wibowo . 2014 . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

LAMPIRAN

KUESIONER

Kepada
Yth. Karyawan
PT. Sariguna Primatirta
di Tempat

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati saya sampaikan kuesioner ini kepada karyawan disertai permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Saudara sekalian.

Tujuan penyebaran kuesioner ini adalah semata-mata berkaitan dengan kegiatan akademis untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan Skripsi yang berjudul “Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Pada PT. Sariguna Primatirta”. Maka adapun jawaban responden atas setiap butir pernyataan kuesioner ini bersifat rahasia, pribadi, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Demikian atas kerjasama dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

A. Data Responden

Jenis Kelamin	: a. Laki-laki	b. Perempuan	
Umur	: a. 20-30	b. 31-40	c. 41-50
Status	: a. Belum Kawin	b. Kawin	
Pendidikan Terakhir	: a. SMA	b. SMK	c. DIII d. SI

B. Pernyataan mengenai Kompensasi dengan Kinerja Karyawan PT. Sariguna Primatirta

Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda (X) untuk setiap jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Saudra yang paling objektif dan mencerminkan pilihan Saudara.
- Dimohon Saudara sekalian untuk dapat mengisi semua jawaban yang ada
- Setiap jawaban pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban yaitu:

SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
R	: Ragu-ragu
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju

1. KOMPENSASI (X)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	RR	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan					
3.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan cepat tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
Insentif						
4.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara adil dan merata sesuai jabatan					
5.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan harapkan					
6.	Insentif yang karyawan terima sebanding dengan target yang dicapai					
Tunjangan						
7.	Setiap akhir tahun karyawan mendapatkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan					
8.	Tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
9.	Tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan jabatan yang dibebankan kepada karyawan					
Fasilitas						
10.	Adanya fasilitas tempat ibadah yang nyaman					
11.	Adanya fasilitas tempat parkir yang khusus untuk karyawan					
12.	Adanya fasilitas mobil dan motor perusahaan yang dapat dipakai semua karyawan					

2. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1.	Karyawan mampu bekerja dengan kapasitas jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu jenis pekerjaan					
3.	Karyawan mampu menghitung jumlah stok yang ada dengan baik					
4.	Karyawan mampu menghitung stok akhir dengan relevan					
Kuantitas						
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					
6.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan					
7.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
Ketepatan Waktu						
8.	Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk mengefektifkan waktu dalam kerja					
9.	Waktu yang cukup akan menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan					
10.	Karyawan diharapkan tidak menunda-nunda pekerjaannya					
Efektifitas						
11.	Karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi					
12.	Karyawan disiplin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya					
13.	Mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan					

No	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	RR	TS	STS
	dan memberikan solusi yang tepat					
14.	Karyawan mampu mengatur prioritas kerja yang efektif di perusahaan					
Kemandirian						
15.	Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan rekan kerja					
16.	Hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat saya tenang melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab karyawan					
17.	Karyawan selalu menjalin hubungan baik dengan atasannya					

KOMPENSASI													
Responden	Gaji			Insentif			Tunjangan			Fasilitas			TOTAL
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	36
2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	40
3	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	44
4	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	46
5	2	3	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	42
6	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	40
7	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	44
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	54
9	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	38
10	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	46
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	54
12	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	5	38
13	4	4	4	2	2	4	4	3	5	4	3	4	43
14	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	5	46
15	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	5	42
16	2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	4	4	38
17	2	2	2	3	2	4	4	4	5	5	3	5	41
18	2	2	2	2	2	4	5	5	3	5	3	5	40
19	3	2	2	2	2	3	5	3	4	4	2	4	36
20	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	37
21	2	2	3	2	2	4	5	4	3	4	3	5	39
22	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	5	37
23	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	40
24	3	2	2	3	2	4	4	5	3	4	3	4	39
25	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	36
26	2	2	3	2	3	4	3	3	4	5	3	5	39
27	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	5	36
28	2	2	2	3	2	3	3	5	4	4	3	5	38
29	2	2	3	2	2	4	3	3	5	4	3	4	37
30	2	2	2	3	2	3	4	5	5	4	3	5	40
31	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	56
32	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	56
33	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	56
34	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
35	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	57
36	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56
37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	54
38	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	54
39	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	56
40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
41	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	55
42	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	55
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
45	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
Total	147	146	146	143	138	190	193	189	190	200	179	208	2069

KINERJA KARYAWAN																		
Responden	Kualitas				Kuantitas			Ketepatan Waktu			Efektivitas				Kemandirian			TOTAL
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	81
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	84
3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	78
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	72
5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	67
6	2	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	72
7	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	57
8	3	2	4	4	5	2	3	4	1	2	3	3	1	2	1	4	4	48
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
10	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	75
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
12	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	60
13	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	63
14	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	63
16	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	69
17	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	3	68
18	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	73
19	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	60
20	3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	3	68
21	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	61
22	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	60
23	3	3	5	3	3	5	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	61
24	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	3	5	3	3	62
25	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	3	5	4	3	71
26	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	62
27	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	62
28	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	59
29	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	65
30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	62
31	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
32	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	81
33	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	77
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	80
35	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	80
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	83
37	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	80
38	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	79
39	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	76
40	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	80
41	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	79
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	83
44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
45	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	82
TOTAL	185	194	199	181	194	185	192	184	182	186	201	205	185	178	182	181	186	3200

