

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG KABUPATEN
KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

ANDIKA SAPUTRA

NPM:175210565

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kharudin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.(0761) 674681 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ANDIKA SAPUTRA
Npm : 175210565
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Produksi Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang
Kabupaten Kampar
Pembimbing : Dr. Dessy Mardianti, SE., MM

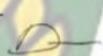
Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1	14-06-2021	- Cari jurnal minimal 5 sesuaikan dengan judul - Perbaiki latar belakang masalah - Uraikan variabel X dan Y	
2	28-06-2021	- Rumusan masalah dan tujuan penelitian diperbaiki - Kerangka berpikir tambahi sumbernya dari mana - Tambahi penelitian terdahulu minimal 5	

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

3	06-07-2021	- ACC Proposal untuk seminar	
4	05-10-2021	- Kuesioner harus sama dengan indikator operasional variabel	
5	06-10-2021	- ACC kuesioner penelitian	
6	14-11-2021	- Abstrak jangan pakai angka, jelaskan aja hasilnya - Kesimpulan dan saran perbaiki	
7	15-12-2021	- Hasil pembahasan peneltian dibuat - Saran ambil dari rekapitulasi responden	
8	08-01-2022	- ACC Seminar hasil	

Pekanbaru, 31 Januari 2022
Wakil Dekan 1


Dina Hidayat, S.E., Msi., Ak., C.A

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 107/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 24 Januari 2022, Maka pada Hari Selasa 25 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Andika Saputra |
| 2. NPM | : 175210565 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. |
| 5. Tanggal ujian | : 25 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 74 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dina Hidavat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer. SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM


.....

.....
.....

Notulen

1. Deswarta, SE., MM


.....

Pekanbaru, 25 Januari 2022

Mengetahui

Dekan


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Andika Saputra
NPM : 175210565
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.
Hari/Tanggal : Selasa 25 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 74)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak, CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 107 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

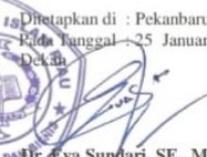
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Andika Saputra
N P M : 175210565
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 25 Januari 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Andika Saputra
NPM : 175210565
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.
Pembimbing : I. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 22 September 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

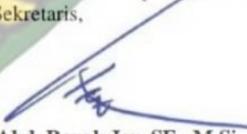
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 22 September 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: /Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-03-07 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

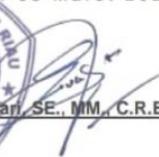
MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
 Nama : Andika Saputra
 NPM : 175210565
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 08 Maret 2022
 Dekan


Dr. Eva Suardi, SE., MM., C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28264
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email. fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : ANDIKA SAPUTRA
NPM : 175210565
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR
PEMBIMBING : DR. DESY MARDIANTY, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 11 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ANDIKA SAPUTRA
NPM : 175210565
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui:

9/12/22 Dekan

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDIKA SAPUTRA

Tempat Tanggal Lahir : Desa Bangun, 04 September 1998

NPM : 175210565

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau, Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik di sengaja atau tidak di sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau di hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 31 Januari 2022



Andika Saputra

NPM : 175210565

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. JOHAN SENTOSA KEBUN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi finansial pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, dan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 149 karyawan yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan teknik pemilihan sampel secara acak (Simple Random Sampling) yang kemudian menggunakan rumus slovin sehingga memperoleh jumlah sampel sebanyak 109 karyawan.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu secara keseluruhan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect Of Financial Compensation On The Performance Of Production Employees at PT. Johan Sentosa Bangkinang Gardens, Kampar Regency

This study aims to determine and analyze financial compensation at PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, and to find out and analyze the performance of employees at PT. Johan Sentosa Bangkinang Gardens Kampar Regency. The population in this study amounted to 149 employees who are employees of the production division at PT. Johan Sentosa Bangkinang Gardens Kampar Regency. A sample of 109 employees.

In analyzing the data, the author uses quantitative methods, then from the results of the study in a simple linear regression analysis with the help of the SPSS 23 program. Variable financial compensation on the performance of employees in the production division at PT. Johan Sentosa Bangkinang Gardens, Kampar Regency.

Keywords :Financial Compensation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia berupa rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dengan judul skripsi **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sadar bahwa dalam membuat skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, seperti masih banyak kesalahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun penulisannya. Maka dari itu, untuk tercapainya kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini penulis menghpadarapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun. Dalam pembuatan skripsi ini penulis memperoleh banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis dengan segenap hati ingin mengucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektorat Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

5. Ibu Dr. Desy Mardianti, SE., MM selaku Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktunya untuk memberikan arahan, nasehat, saran, bimbingan dan perhatiannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
6. Ibu Prof. Dra. Hj. Sri Indrastuti S, SE., MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan juga bimbingan moral kepada penulis dalam masa perkuliahan.
8. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung ataupun tidak langsung.
9. Bapak Andy Nurcahya selaku Manajer Perkebunan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yang telah memberikan bantuan dan dukungannya kepada penulis dalam pembuatan skripsi sehingga skripsi ini selesai hingga akhir.
10. Bapak Shamran selaku Ketua Tata Usaha pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.
11. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta yang telah memberikan bantuan baik dari segi finansial ataupun doa serta arahan-

arahan berupa nasehat dan saran kepada penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

12. Terimakasih buat sahabat-sahabat seperjuangan penulis yaitu Vika Fahlia, Dwiki Kusrhama Hervades, Sukma Aprila, Aris Munandar, Sevi Antoni, Tika Sari SE., Muhamad Latif, Riska Anisyah SE., Taufik Indra Rangkuti, Elsy Rani Cahya, Mahesa, yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam pembuatan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon agar semua pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan akan dibalas dengan pahala yang berlipat ganda di akhir kelak kemudian.

Amin ya robal'alamin..

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, Februari 2021

Penulis

Andika Saputra

NPM. 175210565

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	13
1.5. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	16
2.1. Kompensasi.....	16
2.1.1. Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.3. Fungsi dan Tujuan Kompensasi.....	19
2.1.4. Penggolongan / Jenis – Jenis Kompensasi.....	22
2.1.5. Manfaat Pemberian Kompensasi.....	25
2.1.6. Indikator – indikator Kompensasi.....	26
2.2. Kinerja.....	27
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	27
2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	28
2.2.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	30
2.2.4. Pengukuran kinerja karyawan.....	30
2.2.5. Dimensi Kinerja.....	31
2.2. Penelitian Terdahulu.....	33
2.3. Kerangka Pemikiran.....	36
2.4. Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1. Lokasi Penelitian.....	37

3.2. Operasional Variabel.....	37
3.3. Populasi dan Sampel	38
3.3.1. Populasi	38
3.3.2. Sampel.....	39
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data	40
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
BAB 1V GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	44
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	44
4.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	46
4.3. Struktur Organisasi	47
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
5.1. Identitas Responden.....	53
5.1.1. Tingkat Umur Responden.....	53
5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden.....	55
5.1.3. Masa Kerja Responden.....	56
5.1.4. Jenis Kelamin Responden.....	57
5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	58
5.2.1. Uji Validitas.....	58
5.2.2. Uji Reliabilitas	60
5.3. Analisis Kompensasi Finansial Karyawan Bagian Produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar	61
5.3.1. Gaji.....	62
5.3.2. Upah Lembur	64
5.3.3. Bonus.....	65
5.3.4. Insentif	67
5.3.5. Pembagian Laba	68
5.3.6. Jaminan Sosial.....	69
5.3.7. Program Perlindungan	71
5.3.8. Bayaran diluar jam kerja.....	72
5.3.9. Fasilitas terdiri atas kendaraan, tempat parkir, dan ruang kantor	74

5.4. Analisis Kinerja Karyawan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar	77
5.4.1. Ketelitian dalam bekerja karyawan	79
5.4.2. Kecakapan dalam bekerja karyawan	80
5.4.3. Tanggung jawab dalam bekerja karyawan.....	82
5.4.4. Ketetapan waktu dalam bekerja karyawan	83
5.4.5. Hasil kerja yang baik karyawan	84
5.4.6. Penyelesaian dalam bekerja karyawan	86
5.4.7. Pencapaian target pekerjaan karyawan.....	87
5.5. Analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten kampar	90
5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	91
5.5.2. Uji koefisien korelasi (r).....	92
5.5.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	93
5.5.4. Uji Koefisien Parsial Person (uji t).....	94
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	97
6.1. Kesimpulan.....	97
6.2. Saran	98
Lampiran.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan bagiannya	5
Tabel 1.2.	Jumlah karyawan bagian produksi	6
Tabel 1.3.	Data kompensasi finansial	6
Tabel 1.4.	Rincian nominal pemberian kompensasi finansial tidak langsung	7
Tabel 1.5.	Ketentuan data produksi dalam panen buah	8
Tabel 1.6.	Ketentuan data produksi dalam muat buah	9
Tabel 1.7.	Nilai kinerja karyawan bagian produksi	10
Tabel 1.8.	Data produksi TBS	11
Tabel 2.1.	Penelitian terdahulu	33
Tabel 3.1.	Operasional variabel	37
Tabel 4.1.	Perusahaan Yang Tergabung di Duta Palma Nusantara Group	44
Tabel 4.2.	Luas Lahan Perkebunan PT. Johan Sentosa	45
Tabel 5.1.	Tingkat Umur Responden	54
Tabel 5.2.	Tingkat Pendidikan Responden	55
Tabel 5.3.	Masa Kerja Responden	56
Tabel 5.4.	Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 5.5.	Hasil Analisis Uji Validitas Kompensasi Finansial	59
Tabel 5.6.	Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan	60
Tabel 5.7.	Hasil Uji Reliabilitas	61

Tabel 5.8.	Tanggapan Responden Mengenai Gaji.....	63
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Mengenai Upah Lembur.....	64
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Bonus.....	66
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden Mengenai Insentif.....	67
Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Mengenai Pembagian Laba.....	68
Tabel 5.13.	Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Sosial.....	70
Tabel 5.14.	Tanggapan Responden Mengenai Program Perlindungan.....	71
Tabel 5.15.	Tanggapan Responden Mengenai Bayaran di Luar Jam Kerja.....	73
Tabel 5.16.	Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja.....	74
Tabel 5.17.	Rekapitulasi Hasil Kompensasi Finansial.....	76
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dalam Bekerja.....	79
Tabel 5.19.	Tanggapan Responden Mengenai Kecakapan dalam Bekerja.....	80
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dalam Bekerja.....	82
Tabel 5.21.	Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab dalam Bekerja.....	83
Tabel 5.22.	Tanggapan Responden Mengenai Ketetapan Waktu Dalam Bekerja.....	85
Tabel 5.23.	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja yang Baik.....	86
Tabel 5.24.	Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan.....	88

Tabel 5.25. Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Target.....	89
Tabel 5.26. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	91
Tabel 5.27. Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	93
Tabel 5.28. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	94
Tabel 5.29. Hasil Uji t.....	95



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka pemikiran.....	36
Gambar 4.1. Struktur organisasi PT. Johan Sentosa.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini persaingan bisnis semakin lama meningkat dan berlangsung ketat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus siap bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada. Serta membangun strategi – strategi yang beragam agar nantinya diharapkan mengalami perkembangan pesat baik dari lingkup kegiatannya maupun terciptanya produktivitas yang tinggi. Untuk mewujudkan strategi tersebut membutuhkan sumber daya yang berkualitas khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menciptakan tujuan yang efektif dan efisien bagi perusahaan.

Keberadaan sebuah perusahaan baik skala besar maupun skala kecil tidak akan pernah lepas dari yang namanya unsur sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia ini salah satu asset yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempat kerjanya. Menurut Siagian dalam (Sudarso,dkk, 2018:3), “sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen”.

Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi – strateginya pada strategi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan – tujuan perusahaan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah

memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya.

Menurut Moh. Agus Tulus dalam Gomes Faustino Cardoso (dalam Sudarso,dkk, 2018:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat.

Di dalam sebuah organisasi, setiap pekerja memiliki tujuan dan harapan ketika memutuskan untuk bergabung dalam perusahaan atau organisasi. Bagi sebagian para pekerja, alasan ia bekerja salah satunya ialah harapan mendapatkan uang sebab menurut pandangan mereka uang merupakan salah satu dari banyak kebutuhan yang harus dipenuhi. Disisi lain masyarakat lebih menghargai dan menghormati seseorang yang bekerja daripada orang yang tidak punya pekerjaan. Maka dari itu untuk mewujudkan tercapainya dalam keselerasan tujuan, bagi pimpinan perusahaan dapat memberikan sebuah perhatian berupa memberikan kompensasi, karena dengan adanya kompensasi maka akan ada *feedback* antara organisasi dengan para pekerja.

Kinerja merupakan konsep penting dalam upaya menciptakan keberhasilan perusahaan dan sumber daya, yang mana kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam perusahaan. Sebab kinerja adalah sebuah kunci utama dalam mewujudkan efektifitas keberhasilan pada perusahaan. Menurut Nimran dan Amirullah (2012),

“Pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan. Sebaliknya, pengelolaan kinerja karyawan yang dijalankan dengan spirit abal – abal hanya akan membawa perusahaan ke bibir kemalangan”.

Menurut Priansa (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat keberhasilan pekerja atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja salah satu perwujudan dari sebuah keahlian dalam bentuk karya nyata ataupun pencapaian hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu bentuk perhatian yang bisa diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawan yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk kompensasi, hal ini guna memacu para karyawan agar lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja sehingga hal itu dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Jenis – jenis kompensasi tersebut dapat memotivasi pegawai baik dalam pengawasan, prestasi kerja, maupun komitmen organisasional. Dalam pemberian kompensasi, tingkat dan besarnya kompensasi harus benar – benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai

organisasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan pegawai, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan . setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif.

Kompensasi yang adil maksudnya adalah segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, ada keseimbangan antara produktivitas atau prestasi kerja karyawan dengan upah atau gaji yang diterimanya.

Nurchayono (2015) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

PT. Johan Sentosa adalah perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara yang merupakan perusahaan perkebunan swasta yang bergerak dibidang produksi kelapa sawit berupa TBS (tandan buah segar) dan di olah menjadi CPO (*Crude Palm Oil*).

PT. Johan Sentosa sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit tentu memerlukan banyak karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik demi mencapai keuntungan yang maksimal.

Berikut data jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan bagiaanya pada PT. Johan Sentosa tahun 2020.

Tabel 1.1
 Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan bagiaanya pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Tahun 2020.

No	Bagian	Tingkat Pendidikan				Jumlah (orang)
		SD	SLTP	SLTA	SARJANA	
1	Produksi	55	40	54	-	149
2	Perawatan	80	65	52	-	197
3	Umum	20	9	51	34	114
Jumlah		155	114	157	34	460

Sumber: PT. Johan Sentosan Kebun Bangkinang, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang memiliki jumlah karyawan sebanyak 460 orang yang terbagi menjadi tiga bagian pekerjaan yaitu bagian produksi, bagian perawatan, dan bagian umum. Jumlah karyawan pada bagian produksi yaitu sebanyak 149 orang, pada bagian perawatan sebanyak 197 orang, dan bagian umum sebanyak 114 orang.

Disini peneli hanya berfokus untuk meneliti karyawan tetap bagian produksinya saja yaitu yang berjumlah 149 karyawan. Dimana 149 karyawan ini memiliki jenis pekerjaan yang berbeda yaitu Mandor 1 yang berjumlah 4 orang, mandor panen 8 orang, krani panen 8 orang, potong buah 85 orang, muat buah 26 orang, sensus produksi 3 orang, dan terakhir operator langsir buah 15 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
 Jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa
 berdasarkan jenis pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah orang)
1	Mandor 1	4
2	Mandor Panen	8
3	Krani Panen	8
4	Potong buah	85
5	Muat Buah	26
6	Sensus Produksi	3
7	Operator Langsir Buah	15
Total		149

Sumber: PT. Johan Sentosa, 2020.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Johan Sentosa memberikan kompensasi finansial kepada karyawan berupa gaji, bonus ataupun uang lembur. Dibawah ini dilampirkan data tentang kompensasi finansial pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang yang dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1.3
 Data kompensasi finansial pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang
 tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah karyawan bagian produksi	Gaji pokok/bulan (Rp)	Bonus/bulan (Rp)	Uang lembur/jam
2015	230	2.000.250	131.250	13.286
2016	224	2.263.000	135.000	13.861
2017	209	2.382.000	135.000	16.549
2018	121	2.481.000	133.500	15.130
2019	115	2.679.000	130.250	12.300

Sumber. PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang, 2020.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mengalami fluktuatif. Dimana terlihat pada tahun 2019 jumlah bonus dan uang lembur mengalami penurunan yang relatif rendah dibandingkan tahun 2018. Bonus dan uang lembur yang diberikan perusahaan

kepada karyawan sangat berperan penting guna untuk memotivasi karyawan agar timbulnya semangat yang besar guna meningkatkan kinerja karyawan itu lebih baik lagi. Jika kinerja karyawan itu baik maka bisa mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dan perusahaan mendapatkan keuntungan.

Selain kompensasi finansial, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Johan Sentosa juga memberikan kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya yang nantinya diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Berikut ini rincian nominal pemberian kompensasi finansial tidak langsung pada PT. Johan Sentosa, sebagai berikut:

Tabel 1.4
 Rincian Nominal Pemberian Kompensasi Finansial Tidak Langsung PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar Tahun 2018 – 2020

Jenis Kompensasi	Item kompensasi finansial tidak langsung	2018 (Rp)	2019 (Rp)	2020 (Rp)
Kompensasi finansial tidak langsung	Tunjangan kesehatan	144.360.860	159.670.000	146.475.125
	Tunjangan hari raya	95.450.000	98.760.000	102.430.100
Jumlah		239.810.860	258.430.000	248.905.225
Persentase		-	Kenaikan 7,76%	Penurunan 3,68%

Sumber: PT. Johan Sentosa, 2020.

Pada tabel 1.4 menunjukkan pemberian kompensasi finansial tidak langsung dari tahun 2018-2020. Pemberian kompensasi finansial tidak langsung mengalami kenaikan pada tahun 2019 yaitu sebesar 7,76%, sedangkan tahun 2020 mengalami penurunan yaitu 3,68% hal tersebut dapat menjadi indikasi penyebab turunnya kinerja karyawan pada PT. Johan Sensosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

Kegiatan yang dilakukan bagian produksi ialah panen buah kelapa sawit dan muat buah. Berikut ketentuan data produksi dalam manen buah kelapa sawit.

Tabel 1.5
 .Ketentuan data produksi dalam panen buah kelapa sawit tahun 2020.

Basis	Premi (kerja lembur)
- 1,5 ton (60 tandan buah) HK nya yaitu Rp. 130.000	- Contoh: 1,5 ton (60 x 22 (ketetapan ^{buah/kg}) x 55 (upah manen) = Rp. 72.600.

Sumber.PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang, 2020.

Dari tabel 1.5 menunjukkan bahwa dalam manen buah sawit di PT. Johan Sentosa Bangkinang basisnya yaitu 1,5 ton (60 tandan buah) dengan HK yaitu Rp. 130.000,00-, Jadi misalnya diambil contoh dalam perhari mendapatkan 3 ton (120 tandan buah) berarti 1,5 ton sebagai basis dengan HK yaitu Rp. 130.000,00,- dan 1,5 ton (60 tandan buah) lagi termasuk dalam kategori premi (lembur). Dengan perhitungannya 60×22 (ketetapan ^{kg/buah}) $\times 55$ (upah manen) = Rp. 72.600,00- (premi/lembur). Jadi dapat disimpulkan, jika manen perhari mendapatkan 3 ton, maka karyawan menghasilkan Rp. 130.000,00- (basis) + Rp. 72.600,00- (premi/lembur) = Rp. 202.600,00-

Hal ini menunjukan apabila premi (kerja lembur) upahnya tinggi, maka karyawan pasti akan cenderung lebih semangat dalam bekerja dan hasilnya kinerja karyawan pun mengalami peningkatan dan akan mencapai target perusahaan. Serta karyawan dalam bekerja pun merasa senang dan nyaman, sekaligus terciptanya ikatan yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Tetapi jika premi (kerja lembur) relatif kecil, kebanyakan karyawan akan merasa tidak semangat bekerja dan hasilnya karyawan hanya mencari basisnya saja dan tidak

mencari premi (kerja lembur). Dan hal ini tentu bisa mengakibatkan penurunan dalam produktivitas karyawan.

Tabel 1.6
Ketentuan data produksi dalam muat buah kelapa sawit tahun 2020.

Basis	Premi (kerja lembur)
- 5 ton maka Hknya ialah Rp.130.000	- Contoh 10 ton maka (10 x 11.000) maka hasilnya ialah Rp. 110.000

Sumber. PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang, 2020.

Dari tabel 1.6 menunjukkan bahwa data muat buah basisnya yaitu 5 ton dengan HK Rp. 130.000. dan premi setiap tonnya yaitu Rp.11.000. (upah kerja lembur). Sebagai contoh: misalkan perusahaan menargetkan dalam sehari harus mengeluarkan 30 ton buah dengan jumlah 2 karyawan yang muat. Maka perhitungannya ialah masing – masing karyawan mendapatkan basis 5 ton dengan HK yaitu Rp. 130.000. dan masing – masing karyawan juga mendapatkan 10 ton sebagai premi (kerja lembur). Dengan perhitungan $10 \times \text{Rp. } 11.000$ (premi) = Rp. 110.000. Jadi masing – masing karyawan mendapatkan $\text{Rp.}130.000$ (basis) + Rp. 110.000 (premi) = Rp. 240.000.

Untuk mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka diperlukan upaya meningkatkan kinerja para karyawan dalam melaksanakan berbagai macam tugas. Hal ini tentu yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan ialah memberikan motivasi dalam bentuk kompensasi seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Karena memberikan kompensasi yang baik dan adil kepada karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan yang sesuai keinginan dan harapan bagi perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi terkadang dapat memicu kecemburuan sosial antar karyawan tentu hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan. Kemudian apabila dalam pemberian kompensasi dilakukan secara tidak adil maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan. Dengan kondisi demikian akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini tentu merugikan bagi perusahaan karena tidak berjalan secara efektif, efisien, dan optimal.

Berdasarkan pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa kategori kinerja sangat baik tertinggi adalah tahun 2019 yang berjumlah 21 karyawan dan terendah tahun 2020 berjumlah 17 karyawan. Dan kategori jelek tertinggi tahun 2020 yang berjumlah 15 karyawan dan terendah tahun 2019 yang berjumlah 11 karyawan. Untuk lebih jelasnya, berikut data nilai kinerja karyawan bagian produksi PT. Johan Sentosa berdasarkan kompetensi yang telah dibobatkan tahun 2018 – 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.7
 Nilai Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang
 berdasarkan kompetensi yang telah di bobatkan Tahun 2018 – 2020

Interval Nilai	Kategori	Jumlah karyawan (orang)		
		2018	2019	2020
0,00 - 20,00	Sangat jelek	0	0	0
>20,00 - 40,00	Jelek	12	11	15
>40,00 - 60,00	Cukup	40	46	55
>60,00 - 80,00	Baik	65	64	62
>80,00 - 100,00	Sangat Baik	18	21	17
Jumlah		135	142	149

Sumber: PT. Johan Sentosa, 2020

Di era saat ini persaingan dalam industri kelapa sawit sangatlah ketat. Maka dari itu, PT. Johan Sentosa menuntut setiap karyawan di perusahaan untuk memiliki produktivitas dan kinerja yang baik. Agar PT. Johan Sentosa mampu mempertahankan produktivitas dan kinerja dari para karyawannya sehingga perusahaan tersebut tetap mampu bertahan dan bersaing.

Tabel 1.8
Data Produksi TBS PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang tahun 2020 - 2021

No	Bulan	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Target (Kg)	Real Produksi (Kg)	Target (Kg)	Real Produksi (Kg)
1	Januari	8.219.799	7.477.060	8.104.233	7.908.565
2	Februari	7.537.872	7.030.840	7.555.469	7.407.320
3	Maret	7.077.564	6.424.460	7.324.600	7.120.779
4	April	7.405.306	7.621.510	7.620.890	7.998.450
5	Mei	7.999.655	7.642.470	7.206.200	7.350.670
6	Juni	7.984.873	8.592.350	7.940.478	8.780.230
7	Juli	9.218.896	8.731.610	8.670.950	8.489.190
8	Agustus	9.686.096	8.924.010	9.990.650	9.780.567
9	September	10.070.414	8.614.370	9.705.433	8.500.420
10	Oktober	8.819.709	6.741.940	8.808.320	7.340.225
11	November	9.667.457	7.521.460	9.508.380	8.560.340
12	Desember	9.216.599	7.735.960	8.906.900	7.950.444
Total		102.904.240	93.058.040	101.342.503	97.187.200

Sumber. PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Produksi TBS PT. Johan Sentosa tahun 2020-2021 tidak sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan. dimana tahun 2020 target yang diharapkan yaitu 102.904.240 kg namun kenyataan real produksinya yaitu 93.058.040. begitu juga pada tahun 2021 target yang diharapkan 101.342.503 kg namun kenyataan real produksinya 97.187.200. kg. Dengan kata lain, menandakan produktivitas perusahaan dalam hal penjualan masih mengalami penurunan. Produktivitas yang turun ada kemungkinan besar

disebabkan kurangnya memperhatikan faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja ataupun produktivitas karyawan yaitu salah satunya yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu dalam pemberian kompensasi. Karena jika kompensasi yang diberikan itu tidak sesuai dengan pengorbanan karyawan selama bekerja, pemberian gaji juga sering terlambat, upah kerja lembur (premi) kecil. Maka dapat dipastikan kinerja ataupun produktivitas karyawan pun tidak baik, hilangnya semangat bekerja dan tidak ada termotivasi untuk mencapai target dikarenakan karyawan merasa tidak diadili oleh atasan, dan lain sebagainya.

Oleh sebab itu berdasarkan uraian fenomena di latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas masalah yang didapatkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

“Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi finansial pada PT.

Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ke berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat yaitu pengalaman, wawasan dan ilmu pengetahuan kepada penulis berkaitan masalah yang diteliti.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana mengenai kompensasi finansial dapat meningkat kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumber informasi yang bermanfaat sebagai sumbangan pikiran dan juga dijadikan referensi bagi peneliti yang akan datang.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas agar nantinya mudah dipahami dan mempermudah dalam menjelaskan isi dalam proposal skripsi ini. Maka secara garis besar penyusunan proposal skripsi ini dibagi kedalam enam bab seperti berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan atau menjabarkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian ini dan hipotesis.

Seperti pengertian kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, fungsi dan tujuan kompensasi, manfaat pemberian kompensasi, prinsip kompensasi, indikator – indikator kompensasi, pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, pengukuran kinerja karyawan, dimensi kinerja, tujuan dan manfaat kinerja, dan elemen proses penilaian kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian ini, dimana lokasi atau objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBAR UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang sejarah singkat PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang, struktur organisasi dan kegiatannya, serta visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang pokok permasalahan dan hasil penelitian tentang kompensasi

finansial dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, yang dapat dijadikan sebagai masukan kepada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kompensasi

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut (Ariandi, 2018), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi berupa fisik maupun non fisik dan terus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Sementara itu, menurut Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Badriyah, 2017) mendefinisikan “kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan

organisasi, berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya.

2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Sinambela, 2019:235-236) berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, apabila pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan organisasi. Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kemampuan dan kesediaan kemampuan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya, apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas kerja pegawai. Apabila produktivitas pegawai baik dan hasilnya banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk, serta hasilnya sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang – undang dan Keppres. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai.
6. Biaya hidup. Apabila yang hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relative kecil. Misalnya, tingkat upah Jakarta lebih besar daripada di Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan Bandung.
7. Posisi dan jabatan pegawai. Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat kompensasi yang lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar karena kecakapan, serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.
9. Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat kompensasi akan semakin besar

karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, apabila kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*unemployed*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan, serta ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, apabila jenis dan sifat pekerjaannya mudah resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat kompensasinya relative rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer kompensasinya lebih besar daripada pekerjaan kuli angkut barang.

2.1.3. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dalam (Sinambela, 2019:225) sebagai berikut.

1. Pengalokasian SDM secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sementara itu, Werher dan Davis dalam (Sinambela, 2019:225-226) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor:

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada. Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
3. Keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal menyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan bayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi dilain pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku – perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan pegawai yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja di bayar upah atau gaji di atas standar.
6. Mengikuti aturan hukum. Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor – faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
7. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai.
8. Meningkatkan efesiensi administrasi. Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan – tujuan lainnya.

Menurut Susilo Martoyo dalam Mila Badriyah (2015:156), tujuan – tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi
2. Keterkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja
3. Keterkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan
4. Keterkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi

2.1.4. Penggolongan / Jenis – Jenis Kompensasi

1. Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012:255), “kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”.

Menurut Simamora (2013:181), kompensasi finansial adalah sebuah asset perusahaan apabila kompensasi tersebut dapat menyebabkan pekerja mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap bekerja di perusahaan.

Menurut Tryono (2012:111), “Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang (gaji, upah, bonus, pengobatan, asuransi, dll)”.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

a. Kompensasi finansial langsung

Menurut Bangun (2012:255), “Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif)”. Berikut ini merupakan macam – macam finansial langsung:

1. Upah dan/atau gaji

Menurut Martoyo (2007:119), “Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk – bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan”. Sedangkan menurut

Malthis.L.R (2006:420), “Gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja”.

2. Bonus

Bonus pada dasarnya merupakan pendapatan tambahan yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji pokoknya. Menurut Simamora (2006:509), “Bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi”. Pada umumnya, pemberian bonus ini didasarkan pada produktivitas, jumlah keuntungan perusahaan, tingkat kehadiran, prestasi kerja, dan efektifitas biaya.

3. Insentif

Menurut Simamora (2006:445), “Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektifitas biaya”.

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk didalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis juga disebut sebagai tunjangan. Kompensasi finansial diberikan oleh perusahaan sebagai pelengkap dari kompensasi finansial langsung.

Malthis (2006:419), menjelaskan bahwa “Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan

kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun”. Seperti halnya yang dijelaskan Simamora (2006:443), “Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari program perlindungan seperti program asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur, serta pemberian fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir”.

2. Kompensasi Non Finansial

Menurut Simamora (2006:444), kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana dimana orang itu bekerja. Menurut Riva’i (2004:360), kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Menurut Simamora (2006:443), kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan, dapat berupa:
 - a) Tugas yang menarik
 - b) Tantangan bekerja
 - c) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - d) Kesempatan mendapatkan pengakuan
 - e) Tujuan yang ingin dicapai
2. Lingkungan kerja, dapat berupa:
 - a) Kebijakan yang sehat
 - b) Supervisi yang kompeten
 - c) Lingkungan kerja yang nyaman

d) Kerabat kerja yang menyenangkan

2.1.5. Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir (2019:238-240) manfaat dalam pemberian kompensasi, yaitu :

1. Loyalitas karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh – sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang semakin besar.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

3. Memotivasi kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.

4. Semangat kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja.

5. Kinerja karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama semakin kompak.

7. Memberikan rasa aman

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.

8. Memberikan rasa kebanggaan

Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan.

9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi, karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan.

2.1.6. Indikator – indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004:445) indikator-indikator kompensasi terdiri dari:

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Sedangkan gaji pada dasarnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan tambahan yang diterima karyawan yang telah bekerja dengan baik dan memiliki prestasi kerja yang baik dimana imbalan tersebut diluar dari gaji atau upah.

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

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk asuransi jiwa, pensiun, liburan, dan tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan karyawan

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Secara etimologis, kinerja mempunyai arti kata yang sama dengan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2007:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan”. Swasto (2011:26), menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur”. Sedangkan menurut Gomes dalam Mangkunegara (2007:9), menyatakan bahwa “kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Stoner (dalam Indrasari, 2017:50), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Berhardin dan Russel (dalam Indrasari, 2017:50), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut As'ad (dalam Indrasari, 2017:51) kinerja adalah *success full role achievement* yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dari perbuatannya. Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Siagian (dalam Indrasari, 2017:51) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Hasibuan (dalam Indrasari, 2017:51) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya.

2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut mangkunegara (2015:67-68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) terdiri dari:

1. Kemampuan potensi (IQ)
2. Kemampuan *reality* (*knowledge + skill*)

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110–120) apa lagi IQ superior, *very superior*, *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaannya sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaan atau organisasi, mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain : hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kondisi kerja.

Selain itu motivasi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi – kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial diterima langsung berupa bayaran berbentuk upah, gaji, insentif, bonus.

Sedangkan kompensasi non finansial meliputi seperti asuransi, jaminan kesehatan, fasilitas kerja, dan keamanan kerja. Dalam buku manajemen kompensasi menurut (Dr. M. kadarisman).

2.2.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal – hal yang ada kaitannya.

2.2.4. Pengukuran kinerja karyawan

Bono dan Judge (dalam Indrasari, 2017:55) mengukur kinerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

1. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.
7. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

2.2.5. Dimensi Kinerja

Menurut Gomes (2000:74) dimensi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan menangani pekerjaan dan pengetahuannya.
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang timbul.

5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal lini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Mangkunegara (2009-9) menyatakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan ketelitian dalam bekerja, kecakapan dan tanggung jawab dalam bekerja serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan demikian, Adanya kualitas kerja yang baik maka dapat menghindari tingkat kesalahan dalam bekerja dan tentu hal ini mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan bahwa hasil kerja yang baik dalam penyelesaian suatu pekerjaan, serta target perusahaan tercapai secara efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

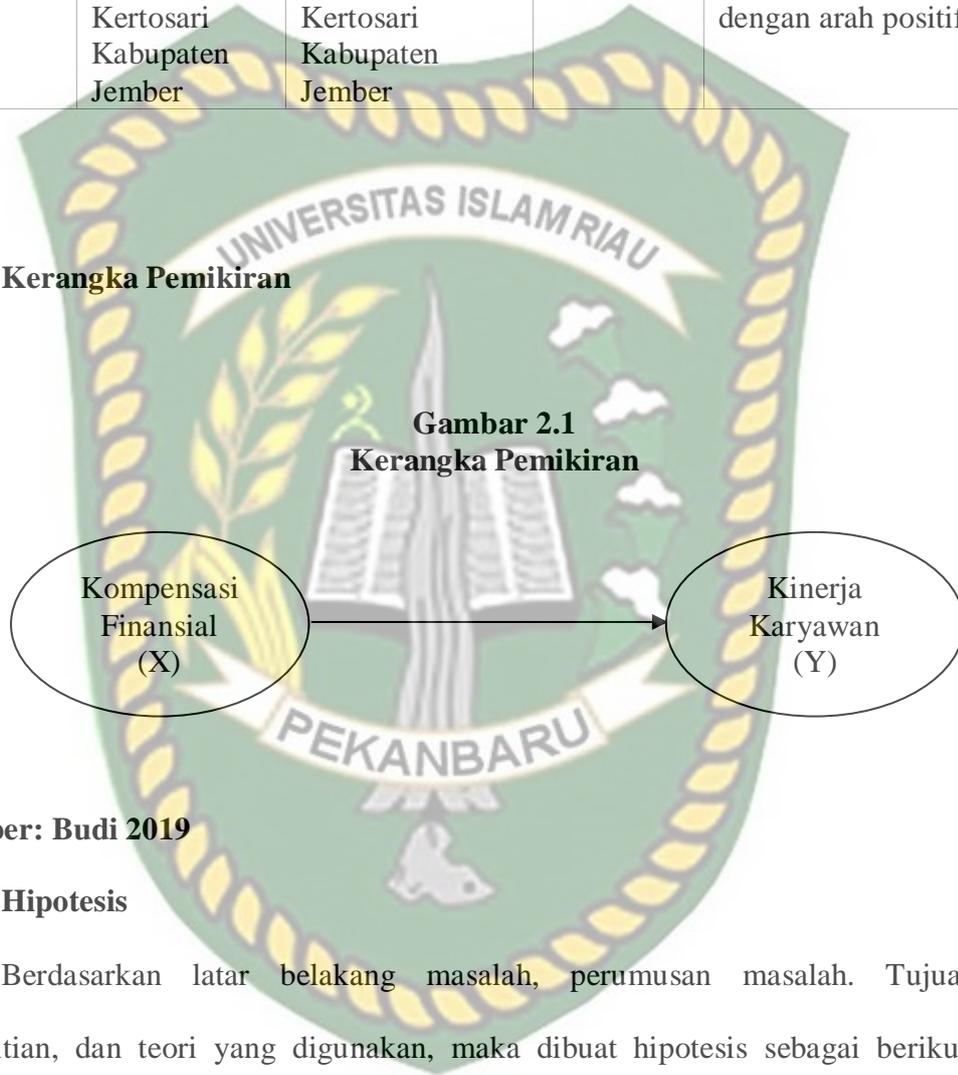
Nama Peneliti (th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Lita Norfiana, Titien Agustina, dan Alfianor (2021)	Pengaruh pengawasan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri Banjarmasin	Untuk mengetahui hubungan supervisi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA).	Analisis data menggunakan software SPSS versi 19.0 dan regresi linier.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian secara uji parsial menunjukkan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
M. Afdal Zikri, Yelfiarita, dan Darnetti (2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemanen di PTPN III Kebun Sei Silau Afdeling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara	Bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di PTPN III kebun Sei Silau.	Menggunakan uji realibilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis	Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu secara keseluruhan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $f_{0.000} < \alpha = 0,005$ yang mempunyai nilai adjusted R Square 0,868, artinya kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 86,8% dan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan

				antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta 0,951 dengan signifikansi $t \ 0.000 < \alpha = 0,005$ dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta 0,257 dengan signifikansi $t \ 0,031 < \alpha = 0,005$.
Vivi Herliana (2020)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil studi kasus pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro.	Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier	Diketahui bahwa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,1512. Kemudian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,1008. Sementara hasil analisis variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh R Square sebesar 0,0500, berarti bahwa besar pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,50%, berdasar hasil analisis variabel independen diketahui nilai kompensasi 0,1512% dan lingkungan kerja sebesar 0,1008%, maka variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi dengan nilai 0,1512%.
Lia Febriana,	Pengaruh kompensasi	Bertujuan untuk menganalisis	Menggunakan analisis	Menunjukkan bahwa variabel kompensasi

<p>Sudarsih, Krishnabu di (2014)</p>	<p>dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember</p>	<p>pengaruh yang signifikan pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>data yaitu analisis jalur (path analysis)</p>	<p>mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,441. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,378. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,432. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,397. Yang terakhir variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,354.</p>
<p>Adhimsyah Luthfi, Diana Sulianti Tobing, dan Sunardi (2014)</p>	<p>Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan</p>	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan</p>	<p>Alat analisis yang digunakan analisis jalur.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember dengan arah positif, serta motivasi</p>

	pada PT.Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember	kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember		kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember dengan arah positif.
--	---	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Budi 2019

2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah. Tujuan penelitian, dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:
Diduga Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Johan Sentosa di Bangkinang yang terletak di dusun Sei Jernih kelurahan Pasir Sialang, kecamatan Bangkinang, kabupaten Kampar, provinsi Riau. Perusahaan ini berjarak kurang lebih 9 km dari kota Bangkinang yang bisa ditempuh melalui jalan darat. Sebelah barat berbatasan dengan kebun masyarakat, sebelah timur berbatasan dengan kebun perusahaan PT. Johan Sentosa, sebelah utara berbatasan dengan kebun masyarakat dan sebelah selatan berbatasan dengan Desa Pasir Sialang.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Sumber: Bangun (2012:255)	a. Kompensasi finansial langsung b. Kompensasi finansial tidak langsung	<ul style="list-style-type: none">• Gaji• Upah Lembur• Bonus• Insentif• Pembagian Laba• Jaminan Sosial <ul style="list-style-type: none">• Program perlindungan seperti asuransi jiwa, jaminan kesehatan, dan pensiun.• Bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur.	Ordinal

<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Sumber: Mangkunegara (2007:67)</p>	<p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian Fasilitas seperti kendaraan, tempat parkir, dan ruang kantor. • Ketelitian bekerja • Kecakapan kerja • Tanggungjawab • Ketetapan dalam bekerja • Hasil kerja yang baik • Penyelesaian pekerjaan • Pencapaian target perusahaan 	<p>Ordinal</p>
---	--	---	----------------

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:443) Populasi dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai wilayah generalis yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi Pada penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang yang berjumlah 149 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan teknik pemilihan sampel secara acak (*Simple Random Sampling*). Penentuan jumlah anggota sampel dalam kelompok populasi dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{149}{1 + 149 \times (5\%)^2}$$
$$n = \frac{149}{1 + 149 \times (0,05)^2} = 108,56 = 109$$

Maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 109 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder yaitu:

3.4.1. Data Primer

Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data – data yang penulis dapatkan melalui buku – buku, laporan – laporan dan sumber – sumber lainnya yang telah ada untuk melengkapi data primer dari PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan kegiatan yang melakukan sesi pertanyaan terhadap sumber – sumber terkait seperti pimpinan ataupun anggota yang tujuannya untuk mengumpulkan data. Dengan melakukan wawancara, maka penulis akan mengetahui kejadian yang sebenarnya dari responden sekaligus menggali informasi tambahan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkan kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

3.6. Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dari responden yang kemudian dilakukan seperti pengolahan data, tabulasi data dan

akhirnya dianalisis, setelah itu diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk memperoleh kesimpulan.

2. Analisis Kuantitatif

Untuk menentukan analisis kuantitatif, maka penulis menggunakan rumus skala likert, yaitu:

1. Sangat baik : bobot/nilai = 5
2. Baik : bobot/nilai = 4
3. Cukup : bobot/nilai = 3
4. Tidak baik : bobot/nilai = 2
5. Sangat tidak baik : bobot/nilai = 1

Dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Solutions*) untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti untuk mencari pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Dalam pengambilan uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika nilai r hitung $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, untuk

menentukan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau pernyataan dari kuisioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator dinyatakan reliabel jika indikator atau kuisioner yang diajukan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,6. Sedangkan reliabilitas dinyatakan tidak reliabel jika indikator atau kuisioner yang diajukan memiliki nilai *cronbach alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,6.

4. Regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (kompensasi finansial) dan variabel terikat (kinerja karyawan) dengan memakai rumus yaitu:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = kompensasi finansial

5. Uji koefisien korelasi

Untuk mengukur kuat lemahnya pengaruh kompensasi finansial (variabel bebas) terhadap kinerja (variabel terikat) karyawan bagian produksi pada PT Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

6. Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui mengenai seberapa besar persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2).

7. Uji t

Uji t merupakan uji analisis data untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Apabila H_0 di tolak dan H_a diterima maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya apabila H_0 diterima dan H_a di tolak maka dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB 1V

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Johan Sentosa adalah perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara yang merupakan perusahaan perkebunan swasta yang bergerak dibidang produksi kelapa sawit berupa TBS (tandan buah segar) dan di olah menjadi CPO (*Crude Palm Oil*).

Perusahaan yang tergabung dalam Duta Palma Nusantara dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Perusahaan Yang Tergabung di Duta Palma Nusantara Group

No	Nama Perusahaan	Lokasi
1	PT. Cerenti Subur	Kuansing
2	PT. Duta Palma Nusantara	Kuansing
3	PT. Wanajinga Timur	Kuansing
4	PT. Johan Sentosa	Bangkinang
5	PT. Eluan Mahkota	Rokan Hulu
6	PT. Kencana Amal Tani	Inhu

Sumber : PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

PT. Johan Sentosa terdiri dari dua unit, yaitu unit pengolahan kelapa sawit (PKS) dan kedua unit perkebunan kelapa sawit. Pada saat ini pengelohan kelapa sawit dilakukan hanya mengolah bahan baku yang dihasilkan oleh kebun sendiri ataupun dari kebun masyarakat luar.

Tujuan dari pembangunan PT. Johan Sentosa ini ialah untuk mengolah buah yang dihasilkan dari kebun dengan biaya pengolahan sekecil mungkin atau seefisien mungkin dengan pemakaian tenaga kerja yang efektif dan losses sekecil mungkin dengan memperoleh Crude Palm Oil (CPO) dan kernel yang berkualitas.

PT. Johan Sentosa berdiri pada tahun 1995 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9683/09-01/PB/VI/95 tanggal 21 juni 1995 dan berkantor pusat di Pekanbaru. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Johan Sentosa dibangun sejak 1996-1997 dan secara legilitas mulai beroperasi di Kabupaten Kampar sejak tahun 1997 tepatnya pada tanggal 26 Desember 1997 melalui Dasar Hukum Akte Notaris Tajib Roharjo, SH dengan Nomor Register 525. PT. Johan Sentosa beroperasi dengan kapasitas 60 ton/jam.

Lokasi PT. Johan Sentosa ini terletak di Desa Sungai Jernih Bangkinang Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Lokasi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Johan Sentosa tepatnya di areal Devisi II atau berbatasan dengan :

- Sebelah Barat berbatasan dengan areal Devisi II
- Sebelah Timur berbatasan dengan perumahan PKS
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Sungai Jernih.
- Sebelah Utara berbatasan dengan areal Devisi IV.

Luas areal perkebunan yang dimiliki PT. Johan Sentosa yaitu sekitar 4.584 Ha yang kemudian terbagi menjadi 4 devisi yang seluruhnya sebagai perkebunan yang telah berproduksi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Luas Lahan Perkebunan PT. Johan Sentosa

No	Devisi	Luas Lahan (Ha)
1	Devisi I	1.030
2	Devisi II	1.301
3	Devisi III	1.181
4	Devisi IV	1.072
Jumlah		4.584

Sumber : PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Johan Sentosa dalam melakukan aktivitas operasionalnya menjalin hubungan kerjasama dengan Pemerintah, Rakyat, dan Perusahaan dalam penanaman dan pengelolaan kebun kelapa sawit yang nantinya dapat menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan pendapatan masyarakat di daerah tempatan dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Visi dan misi tersebut antara lain:

1. Visi

“To Become The Leading National Sustainable Palm Oil Company
(Menciptakan Perusahaan Penghasil Minyak Kelapa Sawit Nasional Terkemuka).

2. Misi

Produksi minyak kelapa sawit yang sah secara hukum, layak ekonomi, pantas lingkungan, peduli kesehatan dan keselamatan kerja, bermanfaat bagi sosial, dan serta senantiasa menghasilkan kerja yang terbaik dengan melakukan peningkatan yang berkelanjutan pada proses-proses utama.

Maka dari itu untuk mencapai visi dan misi tersebut, maka diperlukan kebijakan yang dilakukan PT. Johan Sentosa yaitu sebagai berikut:

1. Menjalankan sistem manajemen lingkungan, melalui penilaian aspek dan dampak lingkungan berikut pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.
2. Menjalankan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja melalui penilaian bahaya dan resiko serta dan pengelolaan dan pemantauan sesuai regulasi yang berlaku.

3. Menjaga karyawan sebagai human capital dengan melakukan pelatihan, perlakuan yang sama untuk mendapat peluang dan kesempatan kerja, tetapi tetap mematuhi usia minimum dan maksimum pekerja serta adanya jaminan kesejahteraan berupa program jaminan sosial tenaga kerja dan pembentukan koperasi.
4. Memastikan para pemasok menjalankan kaidah kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan.

4.3. Struktur Organisasi

1. Bentuk Struktur Organisasi

Organisasi merupakan perpaduan secara sistematis bagian-bagian yang saling bergantung atau berkaitan untuk membangun suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan orang-orang yang bisa diatur sedemikian rupa dengan harapan nantinya masing-masing dari mereka mengetahui tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya yang terdapat dalam struktur organisasi perusahaan. Struktur organisasi ini diharapkan dapat mendukung dan menentukan perkembangan di perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang dipilih maka pencapaian tujuan perusahaan akan mudah terwujud dikarenakan struktur organisasi memiliki pengaruh yang besar bagi perusahaan. Struktur organisasi yang dibuat sedemikian rupa agar perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi kerjasama yang baik antar bagian dan saling mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan

atau organisasi tersebut. Struktur Organisasi pada PT. Johan Sentosa dapat dilihat pada gambar 4.1.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Personil

Berikut dibawah ini terdapat tugas dan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang :

a. Senior Manager

Senior Manager bertugas dan berkewajiban untuk bertanggung jawab dalam memimpin seluruh operasional kerja baik kebun maupun Pabrik Kelapa Sawit (PKS), selain itu bertugas dalam setiap pengambilan keputusan ketika terjadi masalah di kebun dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan tujuan untuk mencapai target yang ditetapkan.

b. Estate Manager

Estate Manager bertugas memimpin dan berkewajiban untuk selalu bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan operasional kebun baik dari segi laporan ataupun dari segi administrasi.

c. Senior Asisten

Senior Asisten bertugas dalam membantu manajer baik itu didalam ataupun diluar perusahaan untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan manajer kepadanya.

d. Kepala Tata Usaha (KTU)

Kepala Tata Usaha bertugas dan bertanggung jawab atas operasional baik dari bidang administrasi maupun bidang keuangan untuk keperluan setiap bulan

dengan merencanakan biaya setiap bulan dan mempertanggungjawabkan semua biaya yang digunakan dan hasil kegiatan ke manajer perusahaan.

e. Asisten Devisi

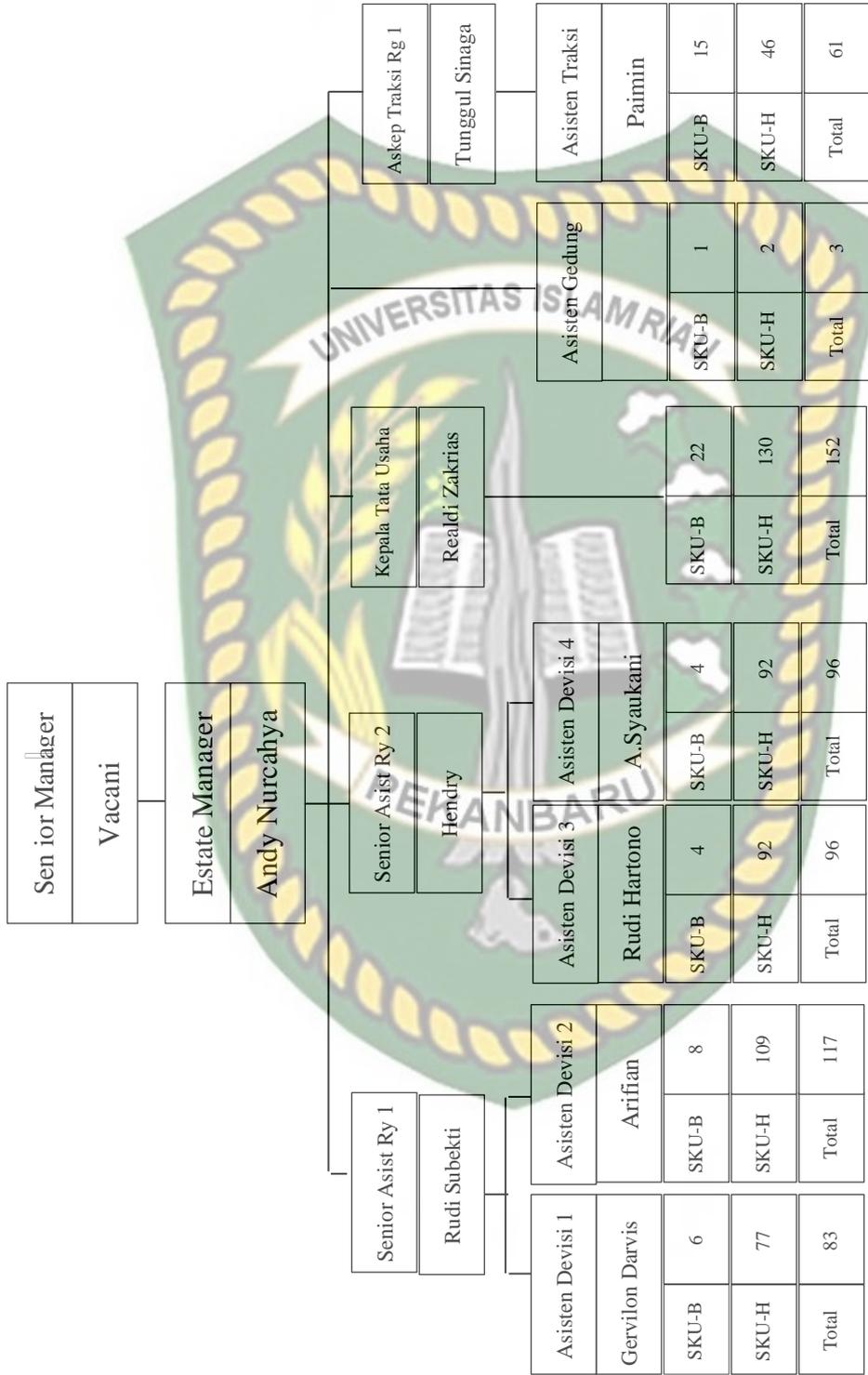
Asisten Devisi bertugas dan bertanggung jawab atas operasional devisi yang dipegangnya, baik dilapangan maupun administrasi yang ada pada masing-masing devisi.

f. Asisten Kepala Traksi

Asisten Kepala Traksi bertugas dan bertanggung jawab atas semua hal yang berkaitan dengan operasional transportasi seperti pemeriksaan kendaraan, personil traksi, alat berat, mesin, pemeriksaan inventaris dan alat transportasi, serta monitoring kelancaran transportasi.

g. Asisten Traksi

Asisten Traksi bertugas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan semua intruksi kerja dari asisten kepala traksi, seperti dalam mengatur seluruh alat transportasi dan mengawasi kelancaran angkutan produksi.



Sumber : PT. Johan Sentosa Kebun Bangkang

4.4. Aktivitas Perusahaan

a. Operasional Perusahaan

PT. Johan Sentosa dalam melakukan kegiatan operasionalnya itu terdiri dari penanaman, perawatan, pemupukan, dan pengolahan kelapa sawit serta pemeliharaan infrastruktur di 4 Devisi. Dimana dari setiap 4 Devisi di bawah oleh 1 orang Senior Asisten, dan setiap Devisi dibawah oleh 1 orang Asisten, 2 orang Mandor Panen, Krani Panen dan Mandor Perawatan. Selanjutnya setiap devisi memiliki karyawan sekitar 80-100 orang untuk mendukung jalannya operasional perusahaan.

PT. Johan Sentosa dalam melakukan penanaman / peremajaan kembali tanaman kelapa sawit setelah tanaman kelapa sawit berusia 25-30 tahun karena di usia tersebut tanaman kelapa sawit habis masa produksinya. Kemudian tanaman kelapa sawit yang baru ditanam itu diberi perawatan dan pemupukan, tanaman kelapa sawit baru akan mulai berproduksi setelah berusia 3-4 tahun, buah pertama panen yang dihasilkan sering dinamakan dengan buah pasir.

Setelah melakukan penanaman, selanjutnya tanaman kelapa sawit tersebut diberi perawatan dan pemupukan dengan menggunakan pupuk serta obat-obatan yang telah disediakan perusahaan. Lalu dalam perawatannya itu seperti tunas, menggali piringan, dan pemupukan dilakukan melalui sistem rotasi atau dengan kata lain melakukan perawatan secara bergilir dan dibagi menjadi beberapa blok.

b. Produk Yang Dihasilkan

Produk yang dihasilkan oleh PT. Johan Sentosa ialah berupa Tandan Buah Segar (TBS) yang merupakan hasil dari kebun sendiri ataupun kebun masyarakat luar. Rata-rata hasil Tandan Buah Segar (TBS) sekitar 250 ton/minggu. Tandan Buah Segar yang telah dipanen selanjutnya akan diolah untuk menghasilkan *Crude Palm Oil (CPO)* dan *kernel*.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil – hasil penelitian tentang analisis dan mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar . Data – data yang dianalisis tersebut diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Diantaranya mencakup mengenai umur karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1. Identitas Responden

Dalam pemilihan sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yang berjumlah 109 responden.

5.1.1. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan karena umur dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin lanjut umur seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerjanya baik dari segi ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dalam bekerja bahkan kekuatan fisik dan ketahanan dalam bekerja.

Adapun tingkat umur karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

Tabel 5.1
Tingkat umur responden bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

Klafikasi Tingkat Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Dibawah 20	11	10
21 – 30	29	27
31 – 40	36	33
41 – 50	24	22
Diatas 50	9	8
Jumlah	109	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat umur karyawan terbanyak pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang ialah yang berusia 31-40 tahun yaitu dengan persentase sebesar 33%, lalu berusia dibawah 20 tahun sebesar 10%, berusia 21-30 tahun sebesar 27%, kemudian karyawan yang berusia 41-50 tahun sebesar 22%, dan yang terakhir karyawan yang berusia diatas 50 tahun yaitu sebesar 8%.

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar di dominasi oleh orang-orang yang masih memiliki umur yang sangat produktif sehingga dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka masih memiliki kemungkinan yang sangat besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan pada tingkatan umur tersebut karyawan memiliki pengalaman dan keahlian yang begitu baik.

5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden

Selain tingkat umur responden, tingkat pendidikan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Karena pada umumnya karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki keahlian dan keterampilan yang baik sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien. Adapun tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Tingkat pendidikan responden bagian produksi pada PT. Johan Sentosa
Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klafikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SD	39	35,8
SLTP	27	24,8
SLTA	43	39,4
SARJANA	-	-
Jumlah	109	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang yaitu dari tingkat pendidikan SD yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 35,8 %, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTP sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 24,8 %, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 43 orang dengan persentase 39,4 %. Dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana tidak ada. Dengan demikian dapat diketahui jumlah karyawan yang

terbanyak dalam tingkat pendidikan yaitu tingkat pendidikan SLTA dengan persentase sebesar 39,4%.

Dengan demikian, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar berdasarkan tingkat pendidikan ternyata rata – rata berpendidikan SLTA. Walaupun karyawan rata-rata berpendidikan SLTA, karyawan tersebut mempunyai keahlian dan pengalaman dibidangnya masing-masing, serta karyawan mampu menerima arahan dan bekerja sama dengan baik sehingga kinerja karyawan terlaksana dengan hasil yang baik, maksimal dan sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan.

5.1.3. Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan tingginya pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja tentu memiliki pemahaman yang lebih baik dan memahami etos kerja. Berikut ini akan diberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari masa kerja pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar sebagai berikut:

Tabel 5.3
Masa kerja responden bagian produksi pada PT. Johan Sentosa
Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 5	17	15,6
6-10	25	22,9
11-15	28	25,7
>16	39	35,8
Jumlah	109	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan yang paling dominan pada masa kerja yaitu >16 tahun yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 35,8% dan responden yang jumlahnya paling kecil berada pada masa kerja <5 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 15,6%. Bila dilihat dari usia masa kerja para karyawan yang bekerja telah memiliki masa kerja yang lama dan tentu juga memiliki pengalaman kerja dan keterampilan maupun keahlian yang baik untuk dapat menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

5.1.4. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja dalam suatu perusahaan. Peneliti membagi responden kedalam dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Pada prinsipnya jenis kelamin sangat mempengaruhi seseorang dalam melakukan sebuah tindakan ataupun dalam pengambilan sebuah keputusan. Adapun jenis kelamin karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yang dapat dilihat pada tabel 5.4 dibawah ini:

Tabel 5.4
Jenis kelamin responden bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klafikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	96	88,07
Perempuan	13	11,93
Jumlah	109	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.4 menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 96 orang

karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 88,07% dan sebanyak 13 orang karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 11,93%.

Dengan demikian dapat diidentifikasi bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar ini didominasi oleh laki-laki (88,07%) hal ini dikarenakan kondisi pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh laki-laki melihat medan pekerjaan yang sangat berbahaya dan pekerjaan yang dilakukan juga cukup berat dan tentunya membutuhkan tenaga-tenaga untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Dalam pengambilan uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika nilai r hitung $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, untuk menentukan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian dilakukan melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor

totalnya, r tabel *product moment* untuk $df = (N-2) = 109 - 2 = 107$ untuk nilai alpha 5% adalah 0,158. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Kompensasi Finansial

Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Sig (2-tailed)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
X1	0,489	0,000	0,158	Valid
X2	0,580	0,000	0,158	Valid
X3	0,506	0,000	0,158	Valid
X4	0,579	0,000	0,158	Valid
X5	0,483	0,000	0,158	Valid
X6	0,617	0,000	0,158	Valid
X7	0,562	0,000	0,158	Valid
X8	0,656	0,000	0,158	Valid
X9	0,623	0,000	0,158	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05\%$. Item pernyataan yang memiliki validitas tertinggi ialah pada pernyataan item X8 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,656 dan sebaliknya item pernyataan yang memiliki validitas terendah ialah pada pernyataan item X5 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,483. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas mengenai seluruh pernyataan kompensasi finansial yang diajukan dapat dinyatakan valid dan layak dianalisis.

Selanjutnya, untuk mengetahui hasil analisis uji validitas mengenai variabel kinerja karyawan maka dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini:.

Tabel 5.6
Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Item	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	Sig (2-tailed)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Y1	0,643	0,000	0,158	Valid
Y2	0,457	0,000	0,158	Valid
Y3	0,580	0,000	0,158	Valid
Y4	0,573	0,000	0,158	Valid
Y5	0,546	0,000	0,158	Valid
Y6	0,658	0,000	0,158	Valid
Y7	0,635	0,000	0,158	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05\%$. Item pernyataan yang memiliki validitas tertinggi ialah pada pernyataan item Y6 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,658 dan sebaliknya item pernyataan yang memiliki validitas terendah ialah pada pernyataan item Y2 yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0,457. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas mengenai seluruh pernyataan kinerja karyawan yang diajukan dapat dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau pernyataan dari kuisisioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator dinyatakan reliabel jika indikator atau kuisisioner yang diajukan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,6. Sedangkan reliabilitas dinyatakan tidak reliabel jika indikator atau kuisisioner yang diajukan memiliki nilai *cronbach alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,6. Pengujian

reliabilitas pada penelitian ini menggunakan format SPSS versi 23 yang dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X	0,733	0,6	Reliabel
Y	0,676	0,6	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh mencapai 0,6. Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas variabel X menunjukkan 0,733 dan variabel Y menunjukkan 0,676 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel karena nilai koefisien variabel X dan variabel Y lebih besar (>) dari, 0,6.

5.3. Analisis Kompensasi Finansial Karyawan Bagian Produksi pada PT.

Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dalam pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Jenis-jenis kompensasi itu sendiri terdiri dari kompensasi langsung (finansial langsung) dan kompensasi tidak langsung (finansial tidak langsung).

Kompensasi finansial langsung adalah segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, macam-macam tunjangan, THR, insentif, komisi, bonus, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah segala macam imbalan yang juga berwujud uang yang diberikan perusahaan, namun tidak secara langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya perusahaan mengikutsertakan para karyawannya dalam program perlindungan sosial dan kesehatan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, dan juga fasilitas perusahaan seperti kendaraan, tempat parkir, akses internet, ruang kantor, dan lain-lain.

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi sangat berperan penting dikarenakan kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja sehingga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan, karena karyawan tidak termotivasi dan hilangnya kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga bisa menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa kompensasi (gaji atau upah) akan mempengaruhi performa kerja karyawan.

5.3.1. Gaji

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan yang biasanya berupa upah atau gaji. Gaji merupakan suatu imbalan finansial langsung berupa uang yang dibayarkan secara rutin tiap

bulannya kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai gaji pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai gaji pada PT. Johan Sentosa Kebun
Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	43	39,4	215
Sesuai	56	51,4	224
Cukup	10	9,2	30
Tidak Sesuai	-	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	469

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai gaji pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 56 responden atau sebesar 51,4%, yang menyatakan sangat sesuai yaitu sebanyak 43 responden atau sebesar 39,4%, selanjutnya yang menyatakan cukup sesuai yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 9,2%, dan yang terakhir tidak ada yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar sesuai dengan gaji yang diberikan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, kompensasi berupa gaji

yang diterima karyawan sudah sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa puas dengan gaji yang mereka peroleh saat ini.

Maka dari itu, perusahaan diharapkan untuk mempertahankan penggajian pada perusahaan dan memperhatikan keinginan dan harapan karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan terpenuhi sesuai yang diharapkan.

5.3.2. Upah Lembur

Upah lembur merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial langsung yang dapat mempengaruhi kinerja.. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai upah lembur pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai upah lembur
pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	46	42	230
Sesuai	54	50	216
Cukup	7	6	21
Tidak Sesuai	2	2	4
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	471

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai upah lembur pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 54 responden atau sebesar 50%, yang

menyatakan sangat sesuai 46 responden atau sebesar 42%, selanjutnya yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 7 responden atau sebesar 6%, lalu yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 2 responden atau 2%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar sesuai dengan upah lembur yang diberikan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, kompensasi berupa upah lembur yang dibayarkan kepada karyawan sudah sesuai dengan harapan dan keinginan para karyawan. Hal ini tentu dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan karyawan lebih termotivasi lagi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

5.3.3. Bonus

Jenis kompensasi lain yang telah ditetapkan di perusahaan adalah pemberian bonus. Bonus ini sebagai kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus juga digunakan sebagai penghargaan/prestasi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bonus pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai bonus pada PT. Johan Sentosa Kebun
Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	32	29,4	160
Sesuai	58	53,2	232
Cukup	19	17,4	57
Tidak Sesuai	-	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	449

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai bonus pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 58 responden atau sebesar 53,2%, yang menyatakan sangat sesuai yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 29,4%, selanjutnya yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 19 responden atau sebesar 17,4%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar sesuai dengan bonus yang diberikan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, kompensasi finansial berupa bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan keinginan dan harapan para karyawan. Dengan pemberian bonus yang sesuai dengan keinginan karyawan diharapkan dapat meningkatkan

produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan, serta diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai target. .

5.3.4. Insentif

Jenis kompensasi finansial langsung lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya ialah insentif. Insentif adalah suatu imbalan yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan atas kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan. Dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai target sesuai ketentuan dari perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai insentif pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai insentif pada PT. Johan Sentosa Kebun
Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	40	36,7	200
Sesuai	53	48,6	212
Cukup	12	11,0	36
Tidak Sesuai	4	3,7	8
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	456

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai insentif pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 53 responden atau sebesar 48,6%, yang menyatakan sangat sesuai

yaitu sebanyak 40 responden atau sebesar 36,7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 12 responden atau sebesar 11%, lalu yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 4 responden atau sebesar 3,7%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar sesuai dengan insentif yang diberikan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, kompensasi finansial berupa insentif yang diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan. Dengan demikian berarti hak-hak karyawan atas kompensasi berupa insentif yang diterima karyawan sudah memadai.

5.3.5. Pembagian Laba

Pembagian laba adalah salah satu bentuk kompensasi finansial yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pembagian laba pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai pembagian laba pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	37	34	185
Sesuai	60	55	240
Cukup	9	8	27
Tidak Sesuai	3	3	6
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	458

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai pembagian laba pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 60 responden atau sebesar 55%, yang menyatakan sangat sesuai yaitu sebanyak 37 responden atau sebesar 34%, selanjutnya yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 9 responden atau sebesar 8%, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 3 responden atau sebesar 3%, yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar sesuai dengan pembagian laba pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, kompensasi berupa pembagian laba yang diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan dan keinginan para karyawan. Dalam pembagian keuntungan instansi perusahaan dilakukan secara adil dan rata kepada semua karyawan berdasarkan jabatan dan hasil kerjanya. Sehingga karyawan merasa puas dengan pemberian kompensasi berupa pembagian laba tersebut.

5.3.6. Jaminan Sosial

Definisi jaminan sosial berdasarkan masalah ketenagakerjaan ialah jaminan untuk mendapatkan penghasilan bagi karyawan yang tidak bekerja karena alasan diluar kehendaknya seperti kematian, sakit, atau kondisi fisik yang lemah sehingga tidak mampu untuk melakukan aktivitas kerja. Jaminan sosial ini

bertujuan untuk memberikan kepastian masa depan pekerja/karyawan serta keluarganya agar tetap terpeliharanya kesejahteraannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jaminan sosial pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan responden mengenai jaminan sosial pada PT. Johan Sentosa
Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	38	34,9	190
Sesuai	51	46,8	204
Cukup	18	16,5	54
Tidak Sesuai	2	1,8	8
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	456

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai jaminan sosial pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 51 responden atau sebesar 46,8%, yang menyatakan sangat sesuai yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 34,9%, selanjutnya yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 18 responden atau sebesar 16,5%, lalu yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 2 responden atau sebesar 1,8%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun

Bangkinang Kabupaten Kampar sesuai dengan jaminan sosial pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain jaminan sosial yang telah diterima karyawan sudah baik dan adil kepada seluruh karyawan, perusahaan memberikan jaminan sosial tenaga kerja seperti jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, jaminan hari tua, jaminan terhadap kecelakaan dan juga jaminan kematian. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman dan terlindungi dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaannya.

5.3.7. Program Perlindungan

Program perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan usaha. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai program perlindungan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai program perlindungan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	44	40	220
Sesuai	48	44	192
Cukup	17	16	51
Tidak Sesuai	-	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	463

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai program perlindungan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 48 responden atau sebesar 44%, yang menyatakan sangat sesuai yaitu sebanyak 44 responden atau sebesar 40%, selanjutnya yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 17 responden atau sebesar 16%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar sesuai dengan program perlindungan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, kompensasi berupa program perlindungan sudah sangat sesuai dengan harapan dan keinginan para karyawan. Karyawan juga sudah merasa nyaman dan aman terhadap program perlindungan yang diberikan perusahaan sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

5.3.8. Bayaran diluar jam kerja

Bayaran diluar jam kerja merupakan salah bentuk kompensasi finansial tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bayaran diluar jam kerja itu terdiri dari sakit, hari besar dan cuti. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bayaran diluar jam kerja pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15**Tanggapan responden mengenai bayaran diluar jam kerja pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar**

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	44	40	220
Sesuai	54	50	216
Cukup	9	8	27
Tidak Sesuai	2	2	4
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	467

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai bayaran diluar jam kerja pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 54 responden atau sebesar 50%, yang menyatakan sangat sesuai yaitu sebanyak 44 responden atau sebesar 40%, selanjutnya yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 9 responden atau sebesar 8%, lalu yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 2 responden atau sebesar 2%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar sesuai dengan bayaran diluar jam kerja pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, kompensasi tidak langsung berupa bayaran diluar jam kerja sudah sesuai dengan keinginan dan harapan para karyawan, sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan keadilan kerja. Dengan demikian karyawan dapat melakukan pekerjaan

dengan baik sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud sesuai dengan harapan perusahaan.

5.3.9. Fasilitas terdiri atas kendaraan, tempat parkir, dan ruang kantor

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai/karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai fasilitas terdiri atas kendaraan, tempat parkir, dan ruang kantor, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai fasilitas terdiri atas kendaraan, tempat parkir, dan ruang kantor pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	40	37	200
Sesuai	59	54	236
Cukup	10	9	30
Tidak Sesuai	-	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	466

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai fasilitas terdiri atas kendaraan, tempat parkir, dan ruang kantor pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sesuai yaitu sebanyak 59 responden atau sebesar 54%, yang menyatakan sangat sesuai yaitu sebanyak 40 responden atau sebesar 37%, selanjutnya yang menyatakan cukup sesuai sebanyak

10 responden atau sebesar 9%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar sesuai dengan fasilitas yang terdiri dari kendaraan, tempat parkir dan ruang kantor pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Sehingga karyawan merasa puas dan nyaman atas fasilitas yang diterima karyawan, dengan demikian adanya fasilitas yang memadai maka akan mendukung karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan keberhasilan kerja yang begitu baik dan efisien.

Menurut (Nurchahyo, 2015) mengatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

Setelah mengetahui hasil tanggapan responden mengenai masing-masing indikator yang berkaitan dengan kompensasi finansial. Maka tahap selanjutnya peneliti melakukan rekapitulasi mengenai kompensasi finansial. Dimana dengan adanya rekapitulasi ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kategori dari variabel kompensasi finansial. Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompensasi finansial pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, yaitu:

Tabel 5.17
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi
Finansial pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang
Kabupaten Kampar

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai	
Gaji	43	56	10	-	-	469
Upah lembur	46	54	7	2	-	471
Bonus	32	58	19	-	-	449
Insentif	40	53	12	4	-	456
Pembagian Laba	37	60	9	3	-	458
Jaminan sosial	38	51	18	2	-	456
Program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa	44	48	17	-	-	463
Bayaran diluar jam kerja	44	54	9	2	-	467
Fasilitas terdiri dari kendaraan, tempat parkir, ruang kantor	40	59	10	-	-	466
Total Skor						4.155

Sumber : Data olahan

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 109 = 4.905$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 109 = 981$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{4.905 - 981}{5} = \frac{3.924}{5} = 785$$

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kategori mengenai kompensasi finansial pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Sesuai} = 4.121 - 4.905$$

$$\text{Sesuai} = 3.336 - 4.121$$

Cukup	= 2.551 - 3.336
Tidak Sesuai	= 1.766 - 2.551
Sangat Tidak Sesuai	= 981 - 1.766

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil deskriptif mengenai kompensasi finansial memiliki jumlah total skor sebesar 4.155, dimana hal ini merupakan dalam kategori yang sangat sesuai yaitu kisaran antara 4.121 – 4.905. Dengan kata lain hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat sesuai karena responden bertanggung bahwa selama melakukan tugas ataupun pekerjaan, responden mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan dan melaksanakan segala pekerjaan dengan baik dan maksimal sehingga kompensasi finansial dapat terwujud seperti dalam pemberian gaji, upah lembur dan bayaran uang diluar jam kerja yang diterima karyawan sudah sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan sehingga hal tersebut membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan mewujudkan tujuan yang hendak dicapai diperusahaan. Selain itu dalam memberikan fasilitas pekerjaan pun uda sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan sehingga hal itu mempermudah karyawan dalam melakukan kegiatan ataupun tugas yang diberikan perusahaan.

5.4. Analisis Kinerja Karyawan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Dalam menciptakan kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan setiap tugas/pekerjaan karena karyawan tersebut ialah unsur perusahaan yang sangat penting yang harus selalu diperhatikan. Pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi kurang efektif

ketika masih banyak karyawannya yang tidak berprestasi, hal ini tentu bisa mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan. maka dari itu kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat diperlukan kinerja karyawan yang tinggi dalam setiap usaha kerja sama karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah maka akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang baik. Dengan kata lain, dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan berusaha keras dalam mengatasi setiap kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara ini kinerja yang rendah yang dimiliki karyawan akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat karyawan mengalami keadaan yang sulit dalam bekerja dan tentu karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Maka dari itu usaha dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hasil kinerja yang baik dapat dilihat dari faktor kualitas dan kuantitas yang dihasilkan para karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka peneliti menggunakan 7 (tujuh) indikator yang diperkirakan dapat menilai tingkat kinerja karyawan tersebut. Dimana masing-masing indikator tersebut diberi skor 1 sampai 5, dimana 5 menggambarkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan skor 1 menggambarkan karyawan yang memiliki kinerja yang tidak baik. Untuk lebih

jelasnya, berikut dapat dilihat hasil tanggapan responden tentang indikator tentang terhadap indikator-indikator kinerja karyawan tersebut.

5.4.1. Ketelitian dalam bekerja karyawan

Dalam melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang dikerjakannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	44	40,4	220
Baik	54	49,5	216
Cukup	9	8,3	27
Tidak Baik	2	1,8	4
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	109	100	467

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 54 responden atau sebesar 49,5%, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 44 responden atau sebesar 40,4%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 responden atau

sebesar 8,3%, kemudian yang menyatakan tidak baik 2 responden atau sebesar 1,8%, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar baik dengan ketelitian dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki ketelitian kerja yang baik dan memadai. Semakin tinggi tingkat ketelitian dalam bekerja maka akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Apabila karyawan tidak memiliki ketelitian yang baik maka akan bisa menimbulkan kecelakaan kerja. Jadi semakin baik tingkat ketelitian kerja karyawan tersebut maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

5.4.2. Kecakapan dalam bekerja karyawan

Setiap karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dituntut untuk memiliki kecakapan dalam bekerja. Kecakapan kerja adalah kemampuan fisik, taktis, dan melaksanakan tugas atau misi. Dengan memiliki kecakapan kerja pada karyawan maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik yang tentunya diharapkan oleh perusahaan sehingga nantinya diharapkan dapat mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.19

Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	32	29,4	160
Baik	58	53,2	232
Cukup	19	17,4	57
Tidak Baik	-	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	109	100	449

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 58 responden atau sebesar 53,2%, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 29,4%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 19 responden atau sebesar 17,4%, kemudian yang terakhir tidak ada responden menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar baik dengan kecakapan dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar memiliki kemampuan dan keahlian yang sangat baik dalam proses untuk

mencapainya hasil pekerjaan yang dipertanggungjawabkan, memiliki prosedur kerja yang praktis dan kecakapan yang teknis dan taktis.

5.4.3. Tanggung jawab dalam bekerja karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggungjawab dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	39	35,8	195
Baik	54	49,5	216
Cukup	13	11,9	39
Tidak Baik	3	2,8	6
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	109	100	456

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 54 responden atau sebesar 49,5%, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 35,8%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 13 responden atau sebesar 11,9%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 responden atau sebesar 2,8%, kemudian yang terakhir tidak ada responden menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar baik dengan tanggung jawab dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain karyawan mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik dan maksimal sesuai dengan harapan dari perusahaan tersebut. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dapat dinyatakan sangat baik.

5.4.4. Ketetapan waktu dalam bekerja karyawan

Ketetapan waktu dalam bekerja merupakan salah satu faktor penentu sebagai tolak ukur kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan.. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketetapan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai ketetapan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	33	30	165
Baik	60	55	240
Cukup	15	14	45
Tidak Baik	1	1	2
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	109	100	452

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai ketetapan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 60 responden atau sebesar 55%, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 30%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 15 responden atau sebesar 14%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 responden atau sebesar 1%, kemudian yang terakhir tidak ada responden menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar baik dengan ketetapan waktu dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan selalu selesai tepat waktu sesuai dengan ketetapan dan harapan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang sangat baik.

5.4.5. Hasil kerja yang baik karyawan

Hasil kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut, dengan demikian maka pencapaian atas tujuan akan terwujud. Untuk mengetahui

hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Baik	45	41,3	225
Baik	56	51,4	224
Cukup	8	7,3	24
Tidak Baik	-	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-	-
Total	109	100	473

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai hasil kerja yang baik karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 56 responden atau sebesar 51,4%, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 45 responden atau sebesar 41,3%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 8 responden atau sebesar 7,3%, kemudian yang terakhir tidak ada responden menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar baik dengan hasil kerja yang baik karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu memberikan hasil kerja

yang begitu baik, hal ini dikarenakan karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik sehingga semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan hasil yang baik pula.

5.4.6. Penyelesaian dalam bekerja karyawan

Meningkatnya kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja karyawan yang telah ditentukan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan demikian maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan selesai dengan baik dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Sesuai	46	42	230
Sesuai	53	49	212
Cukup	8	7	24
Tidak Sesuai	2	2	4
Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
Total	109	100	470

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai penyelesaian pekerjaan dalam bekerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan

responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 53 responden atau sebesar 49%, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 46 responden atau sebesar 42%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 8 responden atau sebesar 7%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 responden atau sebesar 2% , dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar baik dengan penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik sehingga karyawan tersebut selalu dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan itu sendiri. Dengan tingkat kinerja yang baik itulah penyelesaian pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal sesuai dengan harapan dan keinginan dari perusahaan.

5.4.7. Pencapaian target pekerjaan karyawan

Salah satu cara untuk tercapainya pencapaian target perusahaan ialah dengan menilai tingkat kinerja karyawan. Semakin baik tingkat kinerja karyawan maka semakin baik pula dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat kinerja yang baik bisa dilihat dari kecakapan, ketelitian, dan keahlian karyawan dalam melaksanakan sebuah tugas pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Klarifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat baik	42	39	210
Baik	58	53	232
Cukup	7	6	21
Tidak baik	2	2	4
Sangat tidak baik	-	-	-
Total	109	100	467

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 58 responden atau sebesar 53%, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 42 responden atau sebesar 39%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 responden atau sebesar 6%, yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 responden atau sebesar 2% , dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar baik dengan pencapaian target karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Dengan kata lain, karyawan pada PT Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga penyelesaian pekerjaan salalu mencapai target sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini didasari para

karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang baik sehingga pencapaian target tersebut terwujud.

Setelah mengetahui hasil tanggapan responden dari masing-masing indikator mengenai kinerja karyawan maka langkah selanjutnya ialah rekapitulasi hasil tanggapan responden. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel 5.25 yaitu:

Tabel 5.25
Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Indikator	Klafikasi Jawaban					Total Skor
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
Ketelitian bekerja	44	54	9	2	-	467
Kecakapan kerja	32	58	19	-	-	449
Tanggung jawab	39	54	13	2	-	456
Ketetapan dalam bekerja	33	60	15	1	-	452
Hasil kerja yang baik	45	56	8	-	-	473
Penyelesaian pekerjaan	46	53	8	2	-	470
Pencapaian target kerja	42	58	7	2	-	467
Total Skor						3.234

Sumber : Data olahan

Selanjutnya untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 109 = 3.815$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 109 = 763$$

Kemudian untuk mencari nilai interval koefisien yaitu sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3.815 - 763}{5} = \frac{3.052}{5} = 610$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat baik	= 3.203 – 3.815
Baik	= 2.593 – 3.203
Cukup	= 1983 – 2.593
Tidak baik	= 163 – 1.983
Sangat tidak baik	= 763 – 1.373

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil deskriptif mengenai kinerja karyawan memiliki jumlah total skor sebesar 3.234, dimana hal ini merupakan dalam kategori yang sangat sesuai yaitu kisaran antara 3.203 – 3.815. Hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat baik dikarenakan kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan. karyawan juga memiliki kecakapan dengan baik dan bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa dibuktikan pada semua item pertanyaan kuesioner mengenai kinerja karyawan.

5.5. Analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten kampar

Untuk mengetahui mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang

Kabupaten Kampar, maka penulis akan melakukan beberapa analisis diantaranya menganalisis regresi linier sederhana, menganalisis koefisien korelasi, menganalisis koefisien determinasi (R²), dan uji t. Untuk lebih jelasnya mengenai analisis tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan dari menganalisis regresi linier sederhana ialah untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Syarat untuk menganalisis regresi linier sederhana salah satunya ialah data kuisisioner yang diajukan valid dan reliabel. Untuk mengetahui hasil analisis regresi linier sederhana, maka penulis menggunakan format SPSS versi 23 yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.26
Hasil analisis regresi linier sederhana

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,187	1,531		2,734	,007
	KOMPENSASI FINANSIAL	,670	,040	,853	16,872	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai constant (a) sebesar 4,187 sedangkan nilai kompensasi finansial (b/koefisien regresi) 0,670 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 4,187 + 0,670X + e$$

Keterangan dari persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai $H_0 = 4,187$ menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi finansial (X) konstan atau 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,187.
2. Nilai $H_1 = 0,670$ menunjukkan jika variabel kompensasi finansial (X) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan sebesar 0,670.

5.5.2. Uji koefisien korelasi (r)

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Dengan adanya pengujian koefisien korelasi ini maka dapat diketahui bentuk hubungan antara antara variabel X (kompensasi finansial) dan variabel Y (kinerja karyawan) yang nantinya apakah hubungan antar variabel tersebut bersifat positif atau bersifat negatif.

Dalam pengambilan keputusan uji koefisien korelasi bisa dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi

Selanjutnya menentukan pedoman derajat hubungan koefisien korelasi dapat ditentukan secara:

1. Nilai pearson correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
2. Nilai pearson correlation 0,21 sd/0,40 = korelasi lemah
3. Nilai pearson correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
4. Nilai pearson correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
5. Nilai pearson correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

Untuk mengetahui hasil nilai koefisien korelasi mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka penulis menggunakan format SPSS versi 23 dengan hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.27 sebagai berikut:

Tabel 5.27
Hasil perhitungan nilai uji koefisien korelasi

		KOMPENSASI FINANSIAL	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	1	,853**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	109	109
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	109	109

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

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel bebas (kompensasi finansial) memiliki hubungan dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Kemudian hasil dari korelasi dari kompensasi finansial dan kinerja adalah 0,853, yang dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi finansial memiliki hubungan secara positif dan sempurna dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

5.5.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan Koefisien determinasi sederhana (R^2) merupakan ukuran kesesuaian garis linier sederhana terhadap satu data. Untuk mengetahui hasil perhitungan koefisien

determinasi (R^2) maka peneliti menggunakan format SPSS dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.28
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,727	,724	1,431

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANSIAL

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,727 (72,7%), maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independent (kompensasi finansial) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah sebesar 72,7% sedangkan 27,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.5.4. Uji Koefisien Parsial Person (uji t)

Korelasi parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistik yaitu pengujian secara parsial (t-test).

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidaknya maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kemudian dalam pengujian pada hipotesis yang di uji adalah sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi finansial pengaruh terhadap kinerja karyawan

H₀ : Tidak ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

H_a : ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar

Untuk mengetahui hasil uji t (persial person) penulis menggunakan format SPSS versi 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.29
Hasil Uji t (Persial Person)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,187	1,531		2,734	,007
	KOMPENSASI FINANSIAL	,670	,040	,853	16,872	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 16,872 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan menggunakan persamaan sebagai berikut : $n-k-1 : \alpha/2 = 109-1-1 : 0,05/2 = 107:0,025 = 1,659$. Dimana n sebagai jumlah sampel, k sebagai jumlah variabel bebas dan 1 sebagai konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (16,872) > t_{tabel} (1,659)$ dan $sig (0,000) < 0,05$. Jadi dapat diketahui bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar yang mana akan dipaparkan dalam pembahasan berikut ini:

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar. Untuk mendukung hasil penelitian ini sesuai dengan Tryono (2012:111) mengatakan bahwa “Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang (gaji, upah, bonus, pengobatan, asuransi, dll)”.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi finansial salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima karyawan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.

Untuk mengetahui seberapa besar faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi (R^2) yang didapatkan sebesar 0,727(72,7%) dan sisanya sebesar 0,273 atau 27,3% yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Afdal Zikri, dkk (2018), Vivi Herliana (2020), dan Lia Febriana, dkk (2014) yang merupakan sama dengan hasil penelitian ini yaitu sama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.
2. Kompensasi finansial yang diterima karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar dapat dikategorikan sangat sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan.
3. Semakin baik dan tinggi kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan maka akan semakin baik dan meningkat juga kinerja karyawan tersebut.
4. Kompensasi finansial memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar.
5. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Johan Sentosa kebun bangkinang Kabupaten Kampar.

6.2. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan diharapkan meningkatkan dalam pemberian kompensasi finansial yaitu berupa bonus agar karyawan lebih semangat bekerja dan betah bekerja di perusahaan.
2. Pemberian insentif dan jaminan sosial harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi guna memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat lagi dan karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan.
3. Kecakapan kerja seperti kemampuan fisik dan kemahiran dalam mengerjakan tugas harus dapat di tingkatkan kembali guna membantu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan lagi mengenai ketetapan waktu dalam bekerja agar dalam menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi finansial seperti komunikasi, motivasi, lingkungan perusahaan, dan sebagainya. Karena faktor-faktor tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, Rusdil. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Kota Kampar Hulu.*
- Febriana, Lia, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.*
- Herliana, Vivi. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Indrasari. Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Irawan, Danny Hendra, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar).*
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik),* Depok: Rajawali Pers.
- Luthfi, Adhimsyah, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember.*
- Norfiana, Lita, dkk. 2021. *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Putra Kebun Asri Banjarmasin.*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik).* Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R & D).* CV Alfabeta: Bandung.
- Wandana, Hery. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Persero Pekanbaru.*

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.

Zikri, Yelfiarita, dan Darnetti. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Di PTPN III Kebun Sei Silau Afdeling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara*.

Zulkarnaen dan Herlina. 2018. *Pengaruh KompensasiLangsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran*.

