

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUBUR ARUM MAKMUR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (SI) Pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



Oleh :

TITA ULINA BR SEMBIRING PANDIA
NPM 175210736

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

2021



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 : Tita Ulina Br Pandia
NPM : 175210736
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Arum Makmur

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Drs. Asril, MM

Diketahui :

Dekan




(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi


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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI



Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tita Ulina Br Pandia
NPM : 175210736
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Sponsor : Drs. Asril, MM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	26-10-2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Tambahkan Data- Perbaiki Telaah Pustaka- Perbaiki Penelitian Terdahulu- Perbaiki Daftar Pustaka	
2.	17-11-2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki Penelitian Terdahulu- Sinkronkan Data Dengan Sampel- Perbaiki Operasional Variabel	
3.	01-12-2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc Seminar Proposal	
4.	16-06-2021	X	<ul style="list-style-type: none">- Daftar Pustaka diketik Sesuai Aturan	

5.	22-06-2021	X	- Perbaiki Teknik Penulisan	
6.	23-06-2021	X	- Acc Seminar Hasil	



Pekanbaru, 16 Juli 2021

Wakil Dekan 1



(Dr. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si)

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 847/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 26 Juli 2021, Maka pada Hari Rabu 28 Juli 2021 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 | : Tita Ulina Br Pandia |
| 2. N P M | : 175210736 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Arum Makmur. |
| 5. Tanggal ujian | : 28 Juli 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 76 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Drs. Asril, MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

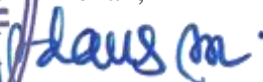
(.....)



Pekanbaru, 28 Juli 2021

Mengetahui

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 847 / Kpts/FE-UIR/2021
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 dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve 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. Pembangun
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 : Tita Ulina Br Pandia
N P M : 175210736
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Arum Makmur.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional 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 : 28 Juli 2021
Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

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 Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Tita Ulina Br Pandia
NPM : 175210736
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Arum Makmur.
Hari/Tanggal : Rabu 28 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Asril, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

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

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 75)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 28 Juli 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Tita Ulina Br Pandia
NPM : 175210736
Judul Proposal : Pengaruh Tunjangan dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur.
Pembimbing : 1. Drs. Asril, MM
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 02 Maret 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.	Drs. Asril, MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 02 Maret 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1363/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 September 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. 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. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
N A M A : Ntita Ulina Br Pandia
N P M : 175210736
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 27 September 2020

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
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 : TITA ULINA BR PANDIA
NPM : 175210736
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR ARUM MAKMUR
PEMBIMBING : DRS. ASRIL, 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, 26 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya tulis saya murni gagasan dan penilaian saya sendiri atau tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya, pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 30 Juli 2021

Saya yang membuat pernyataan,

Tita Ulina Br Pandia

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SUBUR ARUM AMAKMUR**

OLEH :

TITA ULINA BR SEMBIRING PANDIA
NPM 175210736

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur Kabupaten Kampar. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Subur Arum Makmur bidang administrasi sebanyak 36 orang yang digunakan sebagai bahan analisis. Konsep variabel kompensasi terdiri dari dua dimensi diantaranya kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Variabel kinerja terdiri dari empat dimensi terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi dan sikap. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Uji validitas, reliabilitas, regresi, korelasi, dan determinasi. Data diolah menggunakan program *SPPS statistics 25.0*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur.

Kata kunci : (Kompensasi, Kinerja Karyawan)

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. SUBUR ARUM MAKMUR**

BY :

TITA ULINA BR PANDIA
NPM 175210736

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at *PT. Subur Arum Makmur* Kampar Regency. The samples in this study are all employees of *PT. Subur Arum Makmur* administration field as many as 36 people used as analysis materials. The concept of variable compensation consists of two dimensions including direct and indirect financial compensation. Performance variables consist of four dimensions consisting of quality of work, quantity of work, consistency and attitude. The analysis used is descriptive analysis. Tests validity, reliability, regression, correlation, and determination. Data is processed using SPSS statistics 25.0 program. The results showed there was a significant effect of compensation on employee performance at *PT. Subur Arum Makmur*.

Keyword : (Compensation, Employee Performance)

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang lebih tepat dan paling indah dalam mengungkapkan rasa syukur yang tiada terhingga kecuali dengan mengucapkan kalimat Alhamdulillahirobbil alamin kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi Manajemen S1 di Universitas Islam Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR ARUM MAKMUR”**. Sebagai karya tulis ilmiah guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekono. Selanjutnya, shalawat dan salam kepada Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam sebagai pembawa risalah islam dimuka bumi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang banyak kepada seluruh pihak yang telah berperan baik secara langsung maupun tidak langsung atas terselesaikannya tulisan skripsi ini sebagai ucapan terimakasih penulis pada :

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH.,MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,AK.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Razak Jer, SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.

4. Drs. Asril, MM sebagai pembimbing pertama yang telah mengarahkan dan membimbing penulis hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Kepada Dr. Haswari Hasan, SE., MM dan Kamar Zaman, SE., M.M sebagai penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkan ilmunya dari awal kuliah hingga penulis sampai pada penyelesaian tugas akhir dari perkuliahan.
7. Para karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Riau.
8. Kepada pihak perusahaan PT. Subur Arum Makmur beserta staff dan karyawan yang bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
9. Tentunya kepada kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Capna Sembiring Pandia dan Ibunda Suherni Br Surbakti, dan kakak Afni Hernicha Sembiring Pandia dan adik Said Ferdiansyah Sembiring Pandia yang telah memberikan doa dan dorongan serta motivasi baik moral maupun material kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman kelas dari awal masuk kuliah hingga skripsi ini selesai dan semoga sampai seterusnya yaitu M. Fadhli Fikri As, Chicilia Adelia, Wiwit Pitriani, Rifka Suci Safitri, Mega Lestari, Maisya Rahima, Refine Olivia, dan Cindy Junitri.

11. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada Anime Naruto, One piece, Attack On Titan, Hunter X Hunter yang telah menemani penulis ketika penulis lelah dengan susahny skripsi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan dan pengorbanan serta keikhlsan yang telah diberikan selama penelitian akan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin yarabbal alamiin.

Pekanbaru, Juni 2021

Penulis

TITA ULINA BR PANDIA
175210736

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SK PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	14
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.4 Tujuan Kinerja Karyawan	17
2.2 Kompensasi	18
2.2.1 Pengertian Kompensasi	18
2.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi	19
2.2.3 Dimensi Dan Indikator Kompensasi	23
2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	25

2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.4 Kerangka Pemikiran.....	28
2.5 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Lokasi Objek Penelitian.....	30
3.2 Operasional Variabel.....	30
3.3 Populasi Dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel.....	32
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	39
4.2 Visi Dan Misi PT. Subur Arum Makmur.....	40
4.2.1 Visi PT Subur Arum Makmur	40
4.2.2 Misi PT. Subur Arum Makmur	40
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	41
4.4 Aktivitas Usaha	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1 Identitas Responden	49
5.1.1 Kateristik Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	50
5.1.2 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
5.1.3 Kateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
5.1.4 Kateristik Responden Berdasarkan Golongan Kerja.....	54

5.1.5	Kateristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Total Gaji.....	56
5.2	Analisis Kompensasi Pada PT. Subur Arum Makmur.....	57
5.2.1	Kompensasi Finansial Langsung.....	59
5.2.1.1	Gaji.....	59
5.2.1.2	Bonus	61
5.2.1.3	Insentif	62
5.2.1.4	Upah Lembur	64
5.2.2	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	66
5.2.2.1	Asuransi Kesehatan.....	67
5.2.2.2	Tunjangan Hari Raya	68
5.2.2.3	Tunjangan Transportasi	69
5.2.2.4	Bonus	70
5.3	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur	74
5.3.1	Kualitas Hasil Pekerjaan	75
5.3.1.1	Ketepatan Waktu Dalam Bekerja	76
5.3.1.2	Terampil Dalam Bekerja.....	78
5.3.1.3	Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja	79
5.3.2	Kuantitas Hasil Pekerjaan.....	80
5.3.2.1	Bekerja Sesuai Kualitas Perusahaan	81
5.3.2.2	Bekerja Sesuai Target Perusahaan	83
5.3.3	Konsistensi	83
5.3.3.1	Mengembangkan Kemampuan	84
5.3.3.2	Taat Pada Peraturan	85
5.3.3.3	Berinisiatif Tinggi Dalam Bekerja.....	86
5.3.4	Sikap.....	87

5.4.3.1 Etika Dalam Bekerja.....	88
5.3.4.2 Reward.....	89
5.3.4.3 Tanggung Jawab.....	93
5.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAM.	93
5.4.1 Uji Kualitas Data.....	93
5.4.1.1 Uji Validitas.....	94
5.4.1.2 Uji Reabilitas.....	96
5.4.2 Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	97
5.4.3 Uji Koefisien Korelasi (R).....	99
5.4.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	100
5.4.5 Uji Hipotesis (Uji t).....	101
5.5 Pembahasan.....	102
BAB VI PENUTUP	106
6.1 Kesimpulan.....	106
6.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kompensasi PT. Subur Arum Makmur	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PT. Subur Arum Makmur	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel	30
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	35
Tabel 5.1 Karakter Responden Berdasarkan Tingkat Usia	48
Tabel 5.2 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5.3 Karakter Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 5.4 Karakter Responden Berdasarkan Golongan Kerja	51
Tabel 5.5 Karakter Responden Berdasarkan Pendapatan/Gaji	53
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Gaji Pada PT. SAM	56
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Bonus	57
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Insentif	59
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Upah Lembur	60
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Kesehatan	61
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai THR	62
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan	63
Tabel 5.13 Bantuan Sosial Karyawan	64
Tabel 5.14 Hasil Rekapitulasi Variabel Kompensasi	65
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu	70
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan	71
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian	73
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Bekerja	74

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Memenuhi Target	75
Tabel 5.20Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan.....	76
Tabel 5.21Tanggapan Responden Mengenai Taat Aturan.....	77
Tabel 5.22Tanggapan Responden Mengenai Gaji Inisiatif.....	79
Tabel 5.23Tanggapan Responden Mengenai Etika Bekerja	80
Tabel 5.24Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Keras	81
Tabel 5.25Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	83
Tabel 5.26Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja	84
Tabel 5.27Hasil Uji Validitas Kusioner	87
Tabel 5.28Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	88
Tabel 5.29Hasil Uji Reabilitas	89
Tabel 5.30Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	91
Tabel 5.31Hasil Koefisien Korelasi (R).....	92
Tabel 5.32Interprestasi Hubungan Koefisien Korelasi	93
Tabel 5.33Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Subur Arum Makmur.....	41





Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan maupun instansi pemerintah tidak dapat dipisahkan dengan berbagai macam individu-individu yang terdapat didalamnya, yaitu berbagai macam latar belakang kompetensi, jenis kelamin serta usia yang berbeda-beda. Individu-individu tersebut bekerja sama dalam mewujudkan tujuan bersama, yaitu tujuan organisasi dengan memanfaatkan segala sesuatu yang dimiliki seperti pengetahuan serta sumber daya lainnya yang individu maupun organisasi tersebut miliki.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan aspek penting dan aset perusahaan yang sangat berharga. Dapat diumpamakan bahwa karyawan adalah darah didalam tubuh yang membantu perusahaan, maka perusahaan memiliki kewajiban serta tanggung jawab untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan penghargaan yang pantas sesuai dengan kinerjanya.

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut Umar (2001) menjelaskan, imbalan atau balas jasa tersebut dapat dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial (kompensasi langsung) dan non finansial (kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap). Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada menurunnya daya tarik pekerjaan. Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi.

Tunjangan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat tunjangan yang sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh Ferida (2017) tunjangan merupakan salah satu komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan, semangat

dan ketenangan kerja. Selain tunjangan, pemberian bonus juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan menyadari bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji tetap dan tunjangan yang standar tentunya sudah tidak mencukupi lagi untuk kepuasan karyawan dengan target pencapaian yang tinggi, untuk itulah pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan yang hendak memotivasi karyawannya agar lebih giat dan bersemangat lagi dalam mengejar target-target perusahaan. Biasanya bonus diberikan bila karyawan telah mencapai target yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan PT. Subur Arum Makmur cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan PT. Subur Arum Makmur antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan tentunya meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Adapun syarat-syarat pemberian kompensasi menurut Alma (2010) adalah kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil,

kompensasi tidak boleh bersifat statis dan kompensasi harus bervariasi. Adapun kompensasi yang diterima oleh karyawan pada PT. Subur Arum Makmur adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Kompensasi PT. Subur Arum Makmur

Bagian	Jabatan/ golongan	Jumlah Karyawan (orang)	Gaji Pokok (Rupiah)	Tunjangan Prestasi (Rupiah)	Bonus (Rupiah)
Administrasi	I	6	3.000.000	500.000	1.000.000
	II	6	2.850.000	500.000	750.000
	III	8	2.700.000	500.000	500.000
	IV	16	2.500.000	500.000	500.000
Jumlah		36 Orang			

Sumber. PT. Subur Arum Makmur 2021

Berdasarkan tabel 1 jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian administrasi PT. Subur Arum Makmur dapat dilihat dengan jabatan atau golongan, jabatan supervisor jumlah karyawan 6 orang, gaji pokok Rp. 3.000.000, tunjangan prestasi Rp. 500.000, bonus Rp. 1.000.000, jabatan staff jumlah karyawan 6 orang, gaji pokok Rp. 2.850.000, tunjangan prestasi Rp. 500.000, bonus Rp 750.000, jabatan mandor jumlah karyawan 8 orang, gaji pokok Rp. 2.700.000, tunjangan prestasi Rp. 500.000, bonus Rp. 500.000, jabatan krani jumlah karyawan 16 orang, gaji pokok Rp. 2.500.000, tunjangan prestasi Rp. 500.000, bonus Rp 500.000, diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Subur Arum Makmur yakni, 1) Kinerja karyawan yang cenderung rendah walaupun perusahaan menaruh

perhatian yang lebih terhadap karyawannya. 2) Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya. 3) Para karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. 4) Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikan tidak sesuai dengan kualitas indeks kerja.

PT. Subur Arum Makmur merupakan anak perusahaan dari First Resources Limited. PT. Subur Arum Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit dimana produk akhirnya berupa *CrudelPalmOil* (CPO) dan inti sawit (kenel). Dengan luas kebun tertanam seluas 8.786 Ha. Hasil dari kebun berupa Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit dengan rata-rata produksi perharinya mencapai 600 – 800 ton. TBS inilah yang kemudian menjadi bahan utama yang diolah dalam pabrik pengolahan kelapa sawit berkapasitas 60 ton TBS/jam. Rata-rata gaji yang dikeluarkan PT. Subur Arum Makmur pada karyawannya mengikuti UMR Riau yaitu kurang lebih sebesar 3 juta perbulan dan tunjangan sebesar 1 sampai 1,5 juta perbulan, sedangkan bonus rata-rata 20 juta pertahun.

PT. Subur Arum Makmur sebagai salah satu pabrik sawit di Kampar tentunya dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menghadapi persaingan, salah satu yang harus diperhatikan adalah faktor tenaga kerja. Dari data yang diperoleh diperusahaan dapat diketahui jumlah karyawan/pegawai PT. Subur Arum Makmur sebagai berikut:

Tabel. 1.2
Jumlah Karyawan Administrasi Berdasarkan Bagian (Tugas) pada
PT. Subur Arum Makmur

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Helper gudang sentral	8
2.	Kr. Fasilitas Karyawan & umum	3
3.	Kr. 1 Fasilitas karyawan & umum	2
4.	Kr. Personalia	1
5.	Kasir	6
6.	Krani Data Center	3
7.	Krani Administratur	1
8.	Kr. 1 Gudang Sentral	1
9.	Kr. 1 Data Center	1
10.	Community Development Adm	3
11.	Pekerja Fasilitas	3
12.	Kr. 1 Personalia	2
13.	Krani 1 Pembelian	2
	Jumlah	36

Sumber: PT. Subur Arum Makmur 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Subur Arum Makmur Kabupaten Kampar berjumlah 36 orang disetiap bidang atau jabatan pekerjaan masing-masing karyawan. Bagian Kr. Fasilitas karyawan & umum sebanyak 3 karyawan. Bagian Kr. 1 fasilitas karyawan & umum sebanyak 2 karyawan. Bagian Kr. Personalia sebanyak 1 karyawan. Bagian Kasir sebanyak 6 karyawan. Bagian Krani Data Center 3 karyawan. Bagian Krani Administratur sebanyak 1 karyawan. Bagian Kr. 1 Gudang Central sebanyak 1 karyawan. Bagian Kr. 1 Data Center sebanyak 1 karyawan. Bagian Community Adm sebanyak 3

karyawan. Bagian Pekerja Fasilitas 3 karyawan. Bagian Kr. 1 Personalia 2 karyawan. Dan bagian Krani 1 Pembelian sebanyak 2 karyawan.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan.

Hal yang dilakukan PT. Subur Arum Makmur untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan gaji, bonus serta tunjangan-tunjangan yang membantu kebutuhan karyawan, menerapkan komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan perhatian kepada setiap karyawan.

Pemberian gaji berupa tunjangan dan bonus sangat penting bagi karyawan, karna besarnya gaji, tunjangan dan bonus merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem gaji yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

Agar seorang karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka motivasi kerja bagi karyawan juga harus dapat ditumbuhkan didalam dirinya sendiri untuk dapat meraih apa yang diinginkan. Apabila seorang karyawan memiliki kebutuhan yang cukup sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap karyawan, maka karyawan juga akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu dapat bermacam-macam, tergantung pada karakteristik setiap perusahaan. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang

aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Tetapi sering kali gaji dan bonus yang ditetapkan perusahaan dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dalam penelitian ini dibatasi pada kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Subur Arum Makmur. Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka dapat ditentukan tujuan penelitian yaitu :

untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan,

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang membantu penerapan pemberian tunjangan dan bonus yang efektif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya

b. Bagi penulis,

menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pengaruh tunjangan dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan.

c. Bagi pihak lain,

dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian-penelitian dimasa mendatang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam penyusunan karya ilmiah, dalam menggambarkan secara garis besar deskripsi dan penjelasan dari bab pertama hingga bab terakhir. Hal ini ditujukan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami karya ilmiah yang telah dibuat.

Penelitian ini terdiri dari enam bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PISTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan..

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai sejarah PT. Subur Arum Makmur, struktur dan organisasi, Visi dan Misi PT. Subur Arum Makmur, serta aktivitas PT. Subur Arum Makmur.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pemberian saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan (PT. Subur Arum Makmur)

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap kinerja mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015)

Murty dan Hudiwinarsih (2012:212) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Christine dkk (2010:123) menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris yaitu "*performance*" yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan.

Kinerja dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Nanang Fattah, 2015). Pengertian kerja disini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang dilandasi dari suatu pengetahuan.

Senada dengan pendapat diatas, Robbins mengemukakan bahwa “Kinerja ditentukan oleh tiga hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan” (Steppen P. Robbin, 2015) . Dimana kinerja yang baik harus dimiliki individu yang mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan itu dengan benar, harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan dan harus mengetahui seluruh faktor-faktor utama (lingkungan) yang mempengaruhi pekerjaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan adanya keinginan dari tempat kerja yang bersangkutan. Setelah adanya keinginan, diperlukan lingkungan tempat bekerja yang sesuai dan mempunyai kemampuan untuk mencapai hal tersebut terutama kemampuan intrinsik dan ekstrinsik serta yang tak kalah pentingnya adalah perlunya upaya dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan karyawan disuatu organisasi yang outputnya sesuai dengan tanggung jawab yang diperintahkan oleh atasannya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis (2009), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya pegawai memiliki iq diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengarahkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor yang mempengaruhinya yaitu :

- a. Faktor personal atau individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan kekompakan
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor konstektual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kemudian Hasibuan (2017), mengembangkan kinerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan karyawan.

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2017), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya yang meliputi :

- a. Kualitas kerja

- b. Kuantitas kerja
- c. Pendidikan
- d. Kemampuan
- e. Kinerja

Berhubungan dengan pendapat diatas bahwa kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan suatu perusahaan tergantung dari kemampuan manusianya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga kemampuan karyawan itu tercermin dari hasil dan tingkat keterampilan kemampuan pegawai itu tercermin dari hasil dan tingkat keterampilan yang dimilikinya.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Ridwan (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dengan aspek penguasaan iptek, memahami lingkungan pekerjaan, memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban, ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang harus dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2015). Kuantitas kerja dapat dilihat dari aspek keluaran hasil, pencapaian target, dan kecepatan.

3. Konsistensi

Konsistensi pegawai dapat dilihat dari aspek selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima, mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dalam bekerja serta rajin waktu penyelesaian.

4. Sikap

Sikap dapat diketahui dari aspek sikap terhadap instansi dan lembaga lain serta memiliki pribadi yang tangguh yang mengandung pengertian juga tahan untuk bekerja keras serta tanggap dalam mengerjakan tugas.

2.1.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2009) :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antara personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Samsudin (2006) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua, kompensasi langsung dan tidak langsung.

Ruky (2001) kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat pengurusan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang penuh dikerjakan karyawan.

Menurut Hasibuan (2005) kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangga.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa

mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke 21 ini.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Baik dalam bentuk finansial maupun dalam bentuk barang atau jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Retnowati & Widia (2012) tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor, secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi 3 (tiga), yaitu faktor internal organisasi, faktor pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor eksternal pegawai dan organisasi.

1. Faktor Internal Organisasi

Faktor internal organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah kemampuan membayar organisasi dan Serikat pekerja.

a. Kemampuan untuk membayar

kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan makin besar prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi, besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik, begitu pula sebaliknya.

b. Serikat Pekerja

para pekerja yang tergabung dalam Serikat Pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat Pekerja dapat menjadi simbol kekuatan dalam menuntun perbaikan nasib. Jika kedudukan Serikat Pekerja kuat maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi. Begitu juga sebaliknya.

2. Faktor Karyawan

Faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja. Posisi dan jabatan. Pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

a. produktivitas kerja

jika gaji yang diberikan berdasarkan produktifitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat pula upah atau

gaji yang diberikan oleh organisasi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh Prestasi Kerja. Prestasi Kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

b. Posisi dan jabatan

posisi dan jabatan berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi maka semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin besar pula kompensasi yang diterimanya, hal tersebut berlaku sebaliknya.

c. Pendidikan dan pengalaman

karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang berpengalaman dan lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan sifat pekerjaannya

besarnya kompensasi karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan. Begitu pula halnya pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan

teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme karyawan juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dibebankan oleh karyawan yang bersangkutan.

3. Faktor eksternal

faktor eksternal karyawan dan organisasi yang mempengaruhi besarnya konsentrasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan terhadap tenaga kerja

berprinsip pada hukum ekonomi pasar bebas kondisi dimana penawaran tenaga kerja lebih dari permintaan akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Begitu pula sebaliknya. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon karyawan untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia. Besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. biaya hidup

besarnya kompensasi terutama upah atau gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup. Yang dimaksud biaya hidup di sini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal.

c. Pemerintah

peran pemerintah dalam kaitannya dengan kompensasi adalah pemerintah menetapkan tingkat minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan organisasi harus memenuhi program dari pemerintahan tersebut.

d. kondisi perekonomian nasional

kompensasi yang diterima oleh karyawan di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan apa yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2011), yaitu :

1. kompensasi secara langsung terdiri dari :

a. Gaji

gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai

karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima Seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena mematuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya nya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh atau menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Dapat disimpulkan bahwa konsentrasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang seperti gaji dan upah, sedangkan kompensasi secara tidak langsung diberikan pada karyawan dalam bentuk fasilitas dan proteksi dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan terhadap karyawan.

2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan penerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini diuraikan tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel2.1

Penelitian Terdahulu

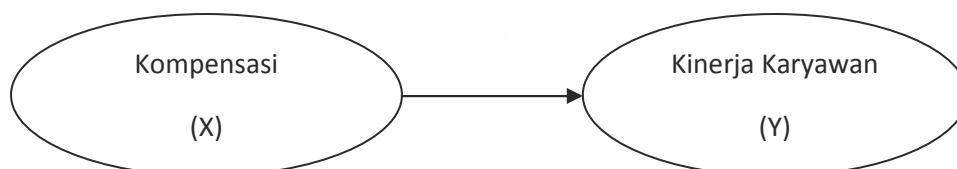
No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alvi Nugraha, Sri Surjani Tjahjawati (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cargill Tropical Palm	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi yang diberikan oleh Cargill Tropical Palm kepada karyawan lapangan sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan.
2.	Angel Klarita Poluakan, Roy F. Runtuwene, Sofia A.P. Sambul (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO	Kompensasi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima sesuai dengan sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai dan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan.
3.	Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari uji parsial dan simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4.	Yulandri, Onsardi (2020)	Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja Terhadap	Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2)	Kompensasi yang ada di PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan sudah dilakukan dengan baik,

		Kinerja Karyawan PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan	Kinerja Karyawan (Y)	yaitu adanya pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Displin kerja sudah baik. Hal ini disebabkan pergantiaan pimpinan pada PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan sangat mempengaruhi serta aturan-aturan baru yang di terapkan oleh pihak pimpinan PT.(SBS)
5.	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA	Kompensasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya).

2.4 Kerangka Penelitian

Berikut ini diuraikan gambar alur pikir penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Sumadi Suryabrata, 2008). Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan landasan teori yang dikemukakan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah “diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Alam Makmur”.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu di PT. SUBUR Arum Makmur yang beralamat di Gedung Surya Dumai Group Lantai 5, JL. Jenderal Sudirman, No. 395, Cinta Raja, Kec. Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28121.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompensasi (X) menurut Hasibuan (2004) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. kompensasi finansial langsung	a. Gaji b. Bonus c. Insentif d. Upah lembur	Ordinal
	2. kompensasi finansial tidak langsung	a. Asuransi kesehatan b. Tunjangan hari raya c. Tunjangan transportasi d. Bantuan	Ordinal

		sosial karyawan	
Kinerja (Y) menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.	Kualitas hasil pekerjaan	a. Ketepatan b. Keterampilan c. Ketelitian	Ordinal
	Kuantitas hasil pekerjaan	a. keluaran hasil b. pencapaian target c. ketepatan	Ordinal
	Konsistensi	a. selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri b. mengikuti intruksi c. inisiatif	Ordinal
	Sikap	a. Sikap terhadap instansi b. Tahan bekerja keras c. Tanggap dengan tugas	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya (Sugiyono, 2012:215). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Subur Arum Makmur Kabupaten Kampar.

3.3.2 Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2012:116) merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2008:112) Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi kurang dari 100, maka populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 tidak mungkin untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Berdasarkan pada populasi yang telah dijelaskan diatas bahwa sampel dalam penelitian ini adalah bagian administrasi pada PT. Subur Arum Makmur yang berjumlah 36 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka digunakan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pemimpin, karyawan di PT. Subur Arum Makmur. Termasuk didalamnya data primer adalah hasil observasi dan hasil wawancara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari buku-buku, situs, jurnal atau laporan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan penulis teliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)

Wawancara (*interview*) yaitu adalah proses Tanya jawab untuk memperoleh keterangan dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan seseorang yang diwawancarai. Cara ini akan mendapatkan data yang lebih intensif. Teknik ini menuntut peneliti mampu bertanya sebanyak-banyaknya dengan perolehan jenis data tertentu sehingga diperoleh data atau informasi yang rinci. Dalam hal ini penulis secara langsung mengajukan pertanyaan kepada karyawan PT. Subur Arum Makmur Kabupaten Kampar, mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian.

2. Kusioner

Menurut Yusi dan Idris (2016:120) menjelaskan bahwa kusioner merupakan alat pengumpulan data primer efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Pada penelitian yang dilakukan ini penulis memperoleh keterangan dengan cara memberikan kusioner kepada karyawan PT. Subur Arum Makmur.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh informasi pendukung melalui dokumentasi, foto, laporan, buku, kearsipan, dan dokumen pendukung lain yang terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Subur Arum Makmur.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kusioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinat dan likert.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1 sampai 5, bobot pemetaan adalah sebagai berikut :

Tabel3.2
Instrumen Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012)

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan obyek. Jadi penulis dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap-tiap responden. Bentuk penilaian jawaban kusioner menggunakan pembobotan dengan lima buah skala ordinal.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum data digunakan sebagai alat pengumpulan data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Product Moment, yang kemudian hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel v dengan taraf signifikan 5%. Jika didapat r hitung $>$ r tabel maka data dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan bahwa data

tidak valid. Adapun peneliti menggunakan bantuan instrument dengan software SPSS 24.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang di ukur dalam diri subjek memang belum berubah. Suatu kusioner dikaakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini mencari realibilitas menggunakan teknik Alpha dari Crambach. Suatu variabel atau kontruk dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya (Y). Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X, sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y.

Model persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja Karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Tunjangan

X_2 = Bonus

ε = Prediction Error

4. Menghitung Koefisien Korelasi (R)

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

Keterangan:

R = koefisien korelasi

X = tanggapan responden terhadap setiap pernyataan

Y = total tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan

n = jumlah responden

5. Menghitung Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya untuk mengetahui besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2), yang dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{b \{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas

Y = Variabel terikat

6. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5% $=0,05$. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Subur Arum Makmur merupakan anak perusahaan dari First Resources Limited. PT. Subur Arum Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit murni. Berlokasi di Desa Senamanenek, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan mulai dibangun secara bertahap dan didirikan sejak tahun 1990, kemudian setelah semua perizinan dan legalitas selesai maka pada tahun 1993 dilakukan pembangunan kebun total luasan yang diperoleh kurang lebih 8.786,98 Ha. Jumlah tenaga kerja kurang lebih 446 karyawan kebun dan kurang lebih 119 karyawan pabrik kelapa sawit. Karyawan berasal dari masyarakat sekitar perusahaan dan beberapa provinsi dari sumatra dan jawa. Dampak positif yang timbul dengan adanya perusahaan ini terhadap desa-desa yang ada disekitar perusahaan adalah:

- a. Pengembangan peluang sektor ekonomi dan pengembangan sumber daya masyarakat.
- b. Meningkatnya aksesibilitas bagi penduduk sekitar dan antar wilayah dengan adanya pembangunan jalan.
- c. Adanya penerapan tenaga kerja baik lokal maupun pendatang yang memberikan kontribusi terhadap perkembangan daerah baik secara ekonomi maupun sosial budaya.

- d. Meningkatkan pendapatan masyarakat lokal dengan terbukanya peluang ekonomi baik yang bekerja langsung sebagai tenaga kerja/karyawan maupun yang berusaha dibidang perdagangan.
- e. Memberikan pendapatan berupa retribusi dan pajak kepada pemerintah.

Disamping hal tersebut, PT. Subur Arum Makmur mempunyai program CSR (Corporate Social Responsibility) untuk masyarakat yang tinggal disekitar area perusahaan. Program CSR di PT. Subur Arum Makmur telah dilakukan sampai sekarang berkelanjutan. Kegiatan ini antara lain berupa pendidikan, bantuan fisik (rumah, rumah ibadah, jalan jll), sarana dan prasana fisik pendidikan dan keragaman. Program CSR ini diharapkan dapat memberikan citra positif bagi perusahaan.

4.2 Visi dan Misi PT. Subur Arum Makmur

PT. Subur Arum Makmur memiliki komitmen yang kuat dalam rangka pengelolaan hidup dan memproduksi kelapa sawit, komitmen ini terlihat dari dan misi berikut :

4.2.1 Visi PT. Subur Arum Makmur

“Menjadi perusahaan agribisnis yang berfokus pada kelapa sawit dan terkenal karena keunggulannya”

4.2.2 Misi PT. Subur Arum Makmur

“Terus meningkatkan nilai pemegang saham melalui pertumbuhan dan profibilitas, menjadi perusahaan pilihan karyawan yang memiliki tim berkinerja

tinggi untuk menunjang keunggulan bisnis, menjadi produsen yang efisien dengan tingkat produktivitas tertinggi dan biaya produksi terendah, menjadi perusahaan yang bertanggungjawab terhadap lingkungan dan sosial”.

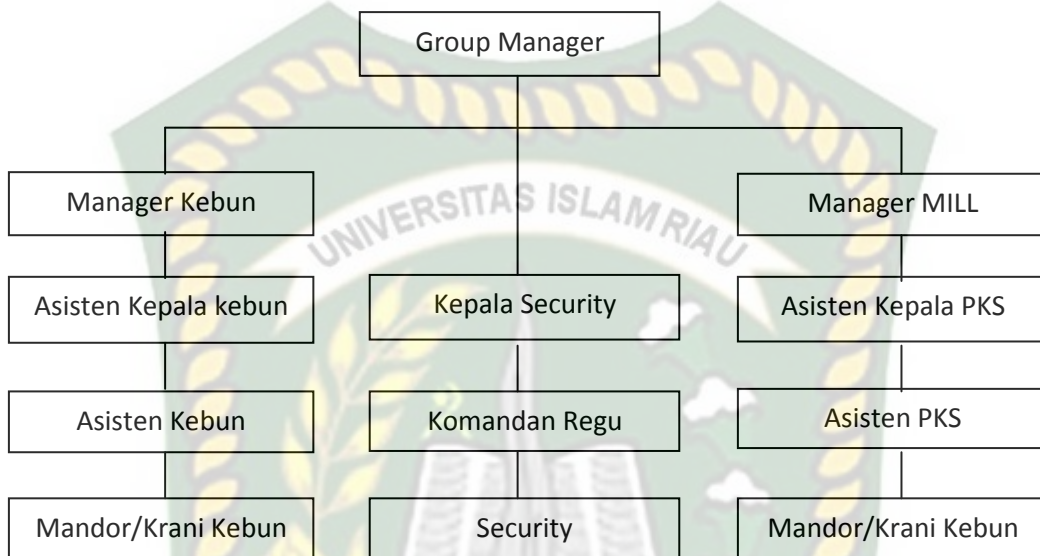
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan gambaran sistematis tentang bagian-bagian tugas dan tanggung jawab serta hubungannya dalam organisasi. Pada hakekatnya gambaran ini menyatakan jumlah kegiatan, hubungan dan wewenang yang mempunyai fungsi dan untuk mengorganisir organisasi tersebut. Dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi dibutuhkan suatu struktur organisasi yang baik agar kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dengan fungsinya masing-masing.

Suatu organisasi dapat dikatakan baik, apabila organisasi tersebut memperlihatkan arus pekerjaan yang terorganisasi serta pengendalian yang mantap dan terlaksana dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi yang terorganisasi serta terkoordinir dengan sempurna, maka kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan benar dan akan tercapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Adapun struktur organisasi PT. Subur Arum Makmur adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Subur Arum Makmur



Sumber : PT. Subur Arum Makmur

Secara garis besar, tugas dan tanggung jawab tiap-tiap bagian unit organisasi pada PT. Subur Arum Makmur adalah sebagai berikut :

1. Estate Manager

Tugas dan tanggungjawab manajer antara lain:

- a. mengusulkan peremajaan tanaman (sawit)
- b. mengusulkan pemesanan dan menerima kecambah kelapa sawit
- c. melaksanakan pembangunan dan pemeliharaan pembibitan sawit.
- d. melaksanakan pemupukan dengan prinsip 4T (tepat waktu, tepat dosis, tepat cara, tepat sasaran).
- e. melaksanakan dan memonitoring penyerahan dan pengiriman produksi sawit.

- f. melaksanakan pengendalian mutu produksi.
- g. membangun dan memelihara sarana dan prasarana infrastruktur.
- h. pemeriksaan alat pupuk dan bahan kimia tanaman
- i. membuat program penaburan dan pemanfaatan tandan kosong kelapa sawit.
- j. menyerahkan TBS kepada pihak PKS.
- k. Menandatangani permintaan dan melaporkan tanggungjawaban penggunaan uang kerja PDO (Permintaan Dana Operasional).
1. menyetujui dan menandatangani daftar payroll gaji besar dan kecil.

2. Askep Rayon

Tugas dan tanggungjawab Askep Rayon :

- a. Memonitoring kegiatan atau pekerjaan divisi.
- b. mewakilli manajer dalam mengkoordinasi asisten-asisten.
- c. mengetahui dan menandatangani pendistribusian gaji.
- d. menerima perintah langsung dari manajer untuk diteruskan ke asisten divisi yang dipimpinnya.
- e. mewakili Estate manajer jika ada pertemuan dinas dengan pihak external yang tidak bisa dihadiri langsung oleh Estate Manajer.

3. Asisten Divisi

Tugas dan tanggung jawab Asisten Divisi :

- a. memonitoring kegiatan atau pekerjaan Gang.

- b. membua daftar gaji Gang periode gajian kecil dan gajian besar.
- c. membuat rekapitulasi gaji Gang periode gajian besar dan kecil.
- d. Membuat daftar upah biaya kontanan.
- e. bertanggung jawab dalam pendistribusian gaji dan upah kepada karyawan

4. Kasic Administrasi

Tugas dan tanggungjawab Kasic Administrasi :

- a. mengelola seluruh kegiatan administrasi dan keuangan dalam lingkungan kebun untuk mendapatkan data yang benar dan akurat sehingga menghasilkan laporan dan informasi yang tepat waktu dan relevan.
- b. memeriksa jurnal memorial, kas dan bank atas transaksi biaya yang terjadi.
- c. memeriksa dan menandatangani laporan penerimaan dan pengeluaran kas dan bank.
- d. memeriksa dan memaraf data bahan rapat Estate Manager.
- e. bertanggung jawab dalam mengelola dan mengendalikan biaya umum yang terkait dengan administrasi.

5. Mandor

- a. Tugas dan tanggungjawab Mandor :
 - a. mencatat kehadiran karyawan dalam buku kegiatan mandor (BKM)
 - b. membuat tagihan supplier
 - c. merekapitulasi biaya CSR

4.4Aktivitas Usaha

Perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Subur Arum Makmur ini, luas Hak Guna Usaha yang mencapai 9 ribu hektar, dengan kapasitas pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang mencapai 60 ton perjam.

Proses produksi CPO bahan baku utama PKS PT. Subur Arum Makmur adalah buah kelapa sawit yang masih segar. Pengolahan tandan buah segar (TBS) di PKS dimaksudkan untuk memperoleh minyak sawit CPO dari daging buah (mesocp) dan PKO dari biji (nut). Untuk mendapatkan kualitas minyak yang baik bermula dari lapangan, sedangkan proses pengolahan dipabrik hanya dapat menekan sekecil mungkin perubahan atau penurunan kualitas dan kehilangan (Lossis) selama proses. Pabrik tidak dapat memproduksi minyak lebih dari apa yang dikandung TBS. Mutu dan hasil Rendemen hasil olah sangat dipengaruhi oleh fraksi panen (derajat kematangan), kegiatan pengutipan brondolan dan perlakuan terhadap TBS. Perlakuan TBS mulai dari panen, transport dan proses pengolahan dipabrik akan menentukan kuantitas dan kualitas minyak yang dihasilkan. Adapaun proses produksi CPO dan PKO adalah sebagai berikut :

1. Stasiun Penerimaan Bahan Buah (Fruit Reception Station) stasiun penerimaan bahan buah ini berfungsi untuk menerima TBS yang berasal dari kebun dan pembelian. Pada stasiun ini TBS melalui tahapan proses yaitu tahap penimbangan bah dan tahap penumpukan dan pemindahan buah.
2. Stasiun Penimbangan Buah (Fruit Weighting) dan sortasi setiap truk yang mengangkut TBS ke pabrik ditimbang terlebih dahulu di jembatan timbang

(Bridge Weighing) untuk memperoleh berat sewaktu berisi (bruto) dan sesudah dibongkar (tarra). Selisih antara bruto dengan tarra adalah jumlah TBS yang diterima PKS (netto). Jembatan timbang menggunakan mekanikal hybrid dengan kapasitas 50 ton. Dilengkapi dengan sistem komputasi, jembatan timbangan ditera oleh Badan Meteorologi 1 kali setahun. TBS (tandan buah segar) yang sudah ditimbang dimasukkan ke loading ramp. Sortasi TBS dilakukan dilantai atau peron loading ramp. Mutu dan rendemen hasil olah sangat dipengaruhi oleh mutu tandan dan mutu panen. Sortasi TBS sebagai alat untuk menilai mutu panen dilaksanakan terhadap setiap kebun yang mengolah buah di PKS dengan menentukan satu truk atau lebih yang dianggap mewakili untuk setiap afdeling kebun pengirim/hari. Untuk pengirim TBS dari pihak ke II, maka sortasi dilakukan terhadap semua truk. Sebelum dibongkar, diambil sekitar 40 brondolan untuk mengetahui apakah buah tersebut termasuk jenis dura atau tenera. Untuk TBS dari pihak ke III, buah yang ditolak adalah buah mentah (fraksi 00 dan fraksi 0), buah dura (bila komposisinya >15%) dan buah yang beratnya <10kg, sortasi buah dilaksanakan baik dengan kriteria panen yang terbagi atas beberapa fraksi.

3. Stasiun Rebusan TBS yang berada dalam lorry rebusan diangkut dari stasiun penerimaan buah dengan bantuan transfer carrier yang bergerak pada jaringan rel. Lorry rebusan ini selain sebagai alat angkut juga sebagai wadah untuk merebus buah. Badan lorry tersebut terbuat dari plat baja berlubang kecil dengan diameter 27.000 mm berjumlah 3 unit dengan sistem 2 pintu dan memakai PLC (Program Local Control) dengan waktu merebus buah \pm

90 menit, masing-masing sterilizer berkapasitas 10 lorry (±25 ton TBS). Sistem perebusan yang dipakai adalah sistem 3 puncak (triple peak). Triple peak adalah jumlah puncak dalam proses perebusan ditunjukkan dari jumlah pembukaan atau penutupan dari uap masuk atau keluar selama perebusan berlangsung yang diatur secara manual atau otomatis. Waktu perebusan yang menjadi perhatian setelah puncak pertama dan kedua adalah pada saat puncak ketiga (holding time) yaitu antara 40-60 menit. Holding time sangat dipengaruhi oleh kematangan buah, lamanya buah menginap dan tekanan steam. Semakin matang dan semakin buah lama menginap, semakin pendek waktu yang diperlukan di puncak ketiga.

4. Stasiun Penebah mempunyai fungsi untuk memisahkan brondolan dari tandannya buah matang dari sterilizer diatur masuk sebagai umpan ke dalam tresher yang kecepatannya diatur oleh variabel speed. Di dalam tresher dipisahkan antara tandan kosong dan brondolan matang dengan cara dibantingkan/dijatuhkan dari atas ke bawah sambil diputar.
5. Stasiun Pengempaan adalah stasiun pertama dimulainya pengambilan minyak dari buah dengan jalan melumat dan mengempal. Pada stasiun ini dilakukan dua tahap pengolahan yaitu :
 - a. pengadukan (digesting)
 - b. Pengempaan (pressing)
1. Digester terintegrasi dengan screw press. Brondolan yang telah dibawa fruit elevator diremas atau diaduk. Fungsi digester adalah sebagai berikut :

- a. mencincang dan melumat brondolan sehingga daging dengan biji (noten) mudah dipisahkan
 - b. Mengeluarkan sebagian minyak dari brondolan yang timbul akibat proses pengadukan
 - c. Memudahkan pengeluaran minyak di screw press.
2. Screw Press Massa adukan yang berasal dari alat pengadukan (digester), dialirkan ke dalam alat pengempa (screw press) yang berfungsi untuk mengempa massa adukan sehingga terjadi pemisahan antara massa padat (biji, serat dan kotoran) dengan cairan minyak kasar. Tujuan dari proses pengempaan ini adalah untuk mengambil minyak yang ada dalam massa adukan semaksimal mungkin dengan cara mengempa pada tekanan tertentu.
 6. Stasiun Pemurnian Minyak (Clarification Station) Stasiun ini berfungsi untuk mendapatkan minyak kelapa sawit mentah CPO yang sudah dimurnikan dari impurities atau kotoran lainnya. Stasiun pemurnian minyak adalah stasiun terakhir untuk pengolahan minyak sawit mentah (CPO). Minyak mentah yang dihasilkan dari stasiun pengempaan dikirim ke stasiun ini untuk proses selanjutnya sehingga diperoleh minyak produksi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur.

Data-data yang dianalisis diperoleh dari kusioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Subur Arum Makmur. Sebelum melakukan analisis karyawan bagian administrasi pada PT. Subur Arum Makmur, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai karakteristik responden terdiri dari tingkat umur/usia karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Subur Arum Makmur berjumlah 36 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode sensus* (sampling jenuh) yaitu mengambil sampel dengan teknik pengambilan sampel dengan melibatkan semua populasi yaitu dengan sampel sebanyak 36 orang.

Agar bisa mendapatkan suatu identitas responden. Berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari tingkat umur/usia, jenis kelamin responden, tingkat pendidikan, dan tingkat golongan kerja.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia

Tingkat umur dapat menentukan tingkat produktivitas karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Dimana tingkat umur karyawan dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapun tingkat usia/umur karyawan pada PT. Subur Arum Makmur dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia		
	Tingkat Usia	Jumlah	Presentase
1	20-25 Tahun	12	33 %
2	26-30 Tahun	11	31 %
3	31-35 Tahun	4	11 %
4	36-40 Tahun	9	25 %
Total		36	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui tingkat umur/usia responden yang merupakan karyawan PT. Subur Arum Makmur, yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 33% karyawn yang berumur 20-25 tahun. Kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar 31% karyawan yang berumur 26-30 tahun. Kemudian sebanyak 4 responden atau 11% karyawan yang berumur 31-35 tahun. Dan selanjutnya sebanyak 9 responden atau sebesar 25% karyawan yang berumur 36-40 tahun.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia karyawan PT. Subur Arum Makmur lebih didominasi dengan tingkat umur antara 20-25 tahun yaitu sebanyak 33%. Hal ini terjadi karena pihak PT. Subur Arum Makmur lebih merekrut karyawan yang berumur produktif, sehingga dengan tingkat usia prgawai yang begitu hendaknya dapat menunjang atau diberdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan seluruh hasil yang maksimal pada perusahaan demi menunjang eksistensinya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menunjang aktivitas perusahaan secara optimal.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Jenis kelamin merupakan faktor yang menentukan kegesitan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja PT. Subur Arum Makmur, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	17	47 %
2	Laki-laki	19	53 %
Total		36	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan PT. Subur Arum Makmur yaitu sebanyak 36 responden atau sebesar 47% merupakan karyawan yang berjenis kelamin perempuan, dan sebesar 53% karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki pada PT. Subur Arum Makmur lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan. Hal ini terjadi

karena pertimbangan yang dilakukan oleh pihak PT. Subur Arum Makmur dikarenakan laki-laki cenderung lebih memiliki kecepatan dan keterampilan kerja yang tinggi jika dibandingkan dengan karyawan perempuan dan lebih memiliki kekuatan lebih dalam pekerjaan yang berat.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Subur Arum Makmur memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini logis sekali, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang karyawan khususnya pada tingkat pendidikan yang tinggi dapat lebih optimal melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada PT. Subur Arum Makmur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	Pendidikan Akhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	14	39 %
2	DIPLOMA	10	28 %
3	SARJANA (S1)	12	33 %
	Total	36	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkatan pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Subur Arum Makmur yaitu 14 responden atau sebesar 39% karyawan tamatan SMA. Kemudian sebanyak 10 responden atau sebesar 28% karyawan tamatan Diploma. Dan selanjutnya sebanyak 12 responden atau sebesar 33% karyawan yang berpendidikan tamatan sarjana.

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Subur Arum Makmur tergolong baik. Dari data diatas dapat disimpulkan seluruh mayoritas pendidikan karyawan pada PT. Subur Arum Makmur lebih didominasi dengan tamatan SMA yaitu sebanyak 14 orang karyawan, hal ini karena pihak PT. Subur Arum Makmur merekrut karyawan yang berpendidikan karena pihak perusahaan menilai kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan melalui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kerja

Golongan kerja atau tingkatan kerja dalam sebuah perusahaan tentu ada mengingat setiap pekerja memiliki tugasnya masing-masing. Pada PT. Subur Arum Makmur golongan pekerja memiliki 4 golongan, dimana golongan I yaitu supervisor, kemudian golongan II yaitu staff, kemudian golongan III yaitu mandor dan selanjutnya golongan IV adalah kerani. Pada setiap golongan memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. hal ini tentunya dirancang sesuai dengan tujuan perusahaan. semakin tinggi golongan atau pangkat karyawan akan meningkatkan disiplin kerja.

Untuk mengetahui jenis golongan kerja karyawan yang bekerja PT. Subur Arum Makmur, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kerja

No	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kerja		
	Jenis Golongan	Jumlah	Presentase
1	I	6	17 %
2	II	6	17 %
3	III	8	22 %
4	IV	16	44 %
Total		36	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa jenis golongan kerja responden yang merupakan karyawan PT. Subur Arum Makmur yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 17% merupakan karyawan golongan I. Kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 17% merupakan karyawan golongan II. Kemudian sebanyak 8 responden atau sebesar 22% merupakan karyawan golongan III. Dan selanjutnya 16 responden atau 44% merupakan karyawan golongan IV.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jenis golongan kerja di PT. Subur Arum Makmur didominasi oleh karyawan golongan IV. Dimana seperti sudah dijelaskan di atas golongan IV adalah karyawan yang bertugas sebagai kerani. Status golongan kerja berkaitan dengan kompensasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Petugas yang berstatus supervisor akan lebih puas dibandingkan dengan karyawan yang berstatus kerani, karena karyawan supervisor mendapatkan

gaji yang lebih tinggi dan kemantapan dalam kariernya dibandingkan dengan petugas yang berstatus kerani.

5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Total Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Gaji karyawan pada PT. Subur Arum Makmur mengikuti UMR pekanbaru.

Untuk mengetahui total gaji karyawan yang bekerja PT. Subur Arum Makmur, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan atau Total Gaji

No	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan/Total Gaji		
	Total Pendapatan	Jumlah	Presentase
1	4500000	6	17 %
2	4000000	6	17 %
3	3000000	8	22 %
4	2500000	16	44 %
Total		36	100 %

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa total pendapatan responden yang merupakan karyawan PT. Subur Arum Makmur, yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 17% karyawan yang total pendapatannya Rp. 4.500.000.

kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar 17% karyawan yang total pendapatannya Rp. 4.000.000. kemudian sebanyak 8 responden atau sebesar 22% karyawan yang total pendapatannya Rp. 3.000.000. dan selanjutnya sebanyak 16 responden atau sebesar 44% karyawan yang total pendapatannya Rp. 2.500.000

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa total gaji yang diberikan PT. Subur Arum sesuai dengan beban kerja karyawan. Total gaji yang diberikan sesuai dengan jumlah UMR di Pekanbaru. Jumlah gaji dapat memotivasi kinerja karyawan. Dimana semakin optimal kerja karyawan maka akan semakin tinggi jumlah gajinya.

5.2 Analisis Kompensasi Pada PT. Subur Arum Makmur

Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan

Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perubahan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial dan non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non-finansial ini meliputi kepuasan yang

diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan.

Karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima.

5.2.1 Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

5.2.1.1 Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga

dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Balas jasa yang berupa gaji dan fasilitas-fasilitas yang diberikan merupakan hal yang membawa pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang merupakan faktor untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi bagi karyawan. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit tambahan juga penting dan berpengaruh secara signifikan namun karyawan cenderung menganggap remeh karena mereka tidak mengetahui secara total berapa banyak mereka menerimanya.

Adil dalam memberikan gaji dan insentif kepada karyawan merupakan tindakan yang harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan tidak merasa bahwa perusahaan tidak bersikap adil terhadap hasil yang diperoleh karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kusioner mengenai gaji karyawan pada PT. Subur Arum Makmur, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Mengenai Gaji Pada PT. Subur Arum Makmur

No	X1		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	47
2	Setuju	16	44
3	Cukup Setuju	3	8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

Total	36	100
--------------	-----------	------------

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator gaji pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 17 responden atau sebesar 47% yang menyatakan sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 3 responden atau sebesar 8% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa gaji yang diberikan kepada mereka telah sesuai dengan aturan yang ditetapkan pemerintah dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

5.2.1.2 Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

Bonus merupakan jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada pegawai ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja pegawai. Bonus juga dapat dikatakan sebagai uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden

dari kusioner mengenai bonus karyawan pada PT. Subur Arum Makmur , maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Mengenai Bonus Pada PT. Subur Arum Makmur

No	X2		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	36
2	Setuju	22	61
3	Cukup Setuju	1	3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	36	100

Sumber :Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator bonus pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 61% yang menyatakan setuju. Dan paling sedikit sebanyak 1 responden atau sebesar 3% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan mengatakan bonus yang diberikan kepadanya telah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Pihak perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang berprestasi dan memiliki standar kerja yang baik sehingga hal ini menimbulkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja yang berdampak semakin meningkatnya kinerja karyawan.

5.2.1.3 Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap,

yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sistem dan program insentif harus jelas dan diketahui oleh semua karyawan. Untuk itu perlu disosialisasikan kepada semua karyawan. Penyelenggaraan program ini agar diselenggarakan berkesinambungan, namun besarnya insentif harus tetap disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan perusahaan, data yang lengkap dan relevan untuk menunjang program tersebut juga harus diperhatikan.

Pemberian insentif merupakan sebagai suatu dorongan yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar dan berprestasi bagi organisasi. Adapun hubungan antara insentif dengan semangat kerja adalah sebagai salah satu sarana pendorong karyawan agar lebih giat dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat tercapai semangat kerja pegawai yang lebih tinggi.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kusioner mengenai insentif karyawan pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Insentif Pada PT. Subur Arum Makmur

No	X3		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	31
2	Setuju	21	58
3	Cukup Setuju	4	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber :Hasil Olahan Data Kusisioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator insentif pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 21 responden atau sebesar 58% yang menyatakan setuju. Dan paling sedikit sebanyak 4 responden atau sebesar 11% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa insentif yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja. Pihak perusahaan meberikan insentif kepada karyawannya secara adil dan transparan sehingga hal ini dapat menumbuhkan rasa semangat kerja pada diri setiap karyawan.

5.2.1.4 Upah Lembur

Pemberian upah yang dilebihkan kepada karyawan yang bekerja secara lembur pada PT. Subur Arum Makmur dilakukan secara adil dan transparan. Tidak semua karyawan mendapatkan upah lembur, hanya beberapa karyawan yang mengambil jadwal kerja tambahan yang akan mendapatkan upah lembur. Upah lembur yang diberikan terpisah dari gaji pokok yang diberikan kepada

karyawan dan biasanya upah lembur yang diberikan kepada karyawan dihitung perjamnya. Hal ini merupakan kebijakan dari perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kusioner mengenai upah lembur karyawan pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Mengenai Upah Lembur Pada PT. Subur Arum Makmur

No	X4		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	19
2	Setuju	19	53
3	Cukup Setuju	10	28
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator upah lembur pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 19 responden atau sebesar 53% yang menyatakan setuju. Dan yang paling sedikit sebanyak 7 responden atau sebesar 19% yang menyatakan sangat setuju. Artinya dapat diketahui mayoritas karyawan mengatakan bahwa upah lembur yang diberikan kepadanya telah sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan dimana setiap karyawan yang bekerja secara lembur akan mendapatkan upah yang sebanding diluar dari gaji pokok yang dihitung

perjamnya, sehingga karyawan yang lembur mendapatkan haknya dengan baik dan kepuasan atas kerjanya.

5.2.2 Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisipinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan. Pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti

ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

5.2.2.1 Asuransi Kesehatan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kusioner mengenai asuransi kesehatan pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Asuransi Kesehatan Pada PT. Subur Arum Makmur

No	X5		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	31
2	Setuju	24	67
3	Cukup Setuju	1	3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator asuransi kesehatan pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 24 responden atau sebesar 67% yang menyatakan setuju. Dan paling sedikit sebanyak 1 responden atau sebesar 3% yang menyatakan cukup setuju. Artinya bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa pihak perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada setiap karyawan. Setiap gaji pokok yang diterima karyawan akan dipotong sebesar 3% dari total gaji pokok perbulan yang diterima setiap karyawan, dan potongan tersebut akan masuk dalam kartu asuransi

kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan yaitu asuransi kesehatan BPJS.

5.2.2.2 Tunjangan Hari Raya

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kusioner mengenai tunjangan hari raya yang diterima sesuai dengan harapan karyawan pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya Pada PT. Subur Arum Makmur

No	X6		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	33
2	Setuju	20	56
3	Cukup Setuju	4	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator tunjangan hari raya pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 20 responden atau sebesar 56% yang menyatakan setuju. Dan yang paling sedikit sebanyak 4 responden atau sebesar 11% yang menyatakan cukup setuju. Artinya bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa pihak perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya kepada setiap karyawan. Setahun sekali karyawan mendapatkan tunjangan hari raya diluar gaji pokok dan tunjangan hari raya diberikan sebesar gaji pokok masing-masing karyawan. Oleh karena itu baik

karyawan yang beragama islam ataupun non islam masing-masing mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahunnya.

5.2.2.3 Tunjangan Transportasi

Untuk mengetahui hasil tanggapan dari kusioner mengenai tunjangan transportasi pada PT. Subur Arum Makmur, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Transportasi Pada PT. Subur Arum Makmur

No	X7		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	39
2	Setuju	17	47
3	Cukup Setuju	5	14
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber :Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator tunjangan transportasi pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 17 responden atau sebesar 47% yang menyatakan setuju. Dan yang paling sedikit sebanyak 5 responden atau sebesar 14% yang menyatakan cukup setuju. Artinya bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa pihak perusahaan telah memberikan insentif berupa tunjangan transportasi kepada karyawan secara adil dan transparan. Hal ini tentu membuat karyawan bersemangat untuk bekerja dengan optimal.

5.2.2.4 Bantuan Sosial Karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden dari kusioner mengenai bantuan sosial yang diberikan kepada karyawan pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Bantuan Sosial Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur

No	X8		
	Jawaban Alternatif	frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	50
2	Setuju	11	31
3	Cukup Setuju	7	19
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber :Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator bantuan sosial karyawan pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 18 responden atau sebesar 50% yang menyatakan sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 7 responden atau sebesar 19% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat dekathui bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa perusahaan telah memberikan bantuan sosial kepada karyawan.

Pemberian insentif berupa bantuan sosial kepada karyawan PT. Subur Arum Makmur diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Karyawan yang memiliki

semangat kerja yang tinggi akan memberikan hasil yang baik kepada perusahaan, hal ini dapat mencapai visi dan misi perusahaan dengan efektif dan efisien dimasa yang akan datang.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden dari kusioner mengenai variabel kompensasi pada PT. Subur Arum Makmur, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel
Kompensasi Pada PT. Subur Arum Makmur**

Dimensi	Indikator (X)	STS	TS	CS	S	SS	Total
Kompensasi Finansial Langsung	Gaji	0	0	3	16	17	36
	Bobot Skor	0	0	9	64	85	158
	Persentase	0	0	8	44	47	100
	Bonus	0	0	1	22	13	36
	Bobot Skor	0	0	3	88	65	156
	Persentase	0	0	3	61	36	100
	Upah insentif	0	0	4	21	11	36
	Bobot Skor	0	0	12	84	55	151
	Persentase	0	0	8	42	22	72
	Upah lembur	0	0	10	19	7	36
	Bobot Skor	0	0	30	76	35	141
	Persentase	0	0	28	53	19	100
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	asuransi kesehatan	0	0	1	24	11	36
	Bobot Skor	0	0	3	96	55	154
	Persentase	0	0	3	67	31	100
	Tunjangan hari raya	0	0	4	20	12	36
	Bobot Skor	0	0	12	80	60	152
Persentase	0	0	11	56	33	100	

tunjangan transportasi	0	0	5	17	14	36
Bobot Skor	0	0	15	68	70	153
Persentase	0	0	14	47	39	100
bantuan sosial	0	0	7	11	18	36
Bobot Skor	0	0	21	44	90	155
Persentase	0	0	19	31	50	100
Total Skor Bobot	1220					

Sumber : Hasil Olahan Data Kusisioner 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel kompensasi pada PT. Subur Arum Makmur, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1220. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai kompensasi pada PT. Subur Arum Makmur sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 8 \times 36 = 1440$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 8 \times 36 = 288$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} = 1440 - 288 = 230$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 1212 - 1440$$

$$\text{Setuju} = 981 - 1212$$

$$\text{Cukup Stuju} = 750 - 980$$

Kurang Setuju = 519 - 749

Sangat Tidak Setuju = 288 - 518

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk kompensasi pada PT. Subur Arum Makmur adalah sebesar 1120. Pada skala penelitian skor tersebut berda pada rentang skala antara 1212-1440, yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas dari karyawan mengatakan bahwasa kompensasi yang diterimanya telah sesuai dengan kebutuhannya dan diberikan secara transparan dan adil. Sehingga dengan pemberian kompensasi ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat dan meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Subur Arum Makmur tergolong baik. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin bersemangat karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi dapat menajdi motivasi kerja seorang karyawan untuk bekerja dan berpengaruh terhadap moral maupun disiplin para karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan manapun harus dapat memberikan kompensasi kompensasi yang seimbang sesuai dengan beban kerja yang dipikul oleh para karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap pretsasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan PT. Subur Arum Makmur cukup adil untuk karyawannya, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik

dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas masing-masing yang diberikan oleh pemimpin.

5.3 Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Subur Arum Makmur

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Agar seorang karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka motivasi kerja bagi karyawan juga harus dapat ditumbuhkan didalam dirinya sendiri untuk dapat meraih apa yang diinginkan. Apabila seorang karyawan memiliki kebutuhan yang cukup sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap karyawan, maka karyawan juga akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan, karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja

karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan, merupakan karyawan yang terdiri dari potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai memiliki iq diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengarahkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Karyawan yang termotivasi tentu akan meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab atas bidangnya masing-masing.

5.3.1 Kualitas Hasil Pekerjaan

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi atau suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan perusahaan satu dengan perusahaan yang lain bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik kualitas peningkatan karyawan maupun kualitas produk.

Menurut (Flippo 2005:28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan dan

sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan karyawan yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya karyawan yang produktif sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun, dan sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan. Bitner dan Zeithaml (2004) menyebutkan bahwa hal yang dapat memicu peningkatan kualitas tenaga kerja antara lain memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya seperti pada PT. Subur Arum Makmur, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sesuai dengan jabatannya dan bertanggung jawab atas bidangnya masing-masing.

5.3.1.1 Ketepatan Waktu Dalam Bekerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Bekerja
Pada PT. Subur Arum Makmur

No	Y1		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	72
2	Setuju	7	19
3	Cukup Setuju	3	8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber :Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator ketepatan waktu dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 26 responden atau sebanyak 72% yang menyatakan sangat setuju dan paling sedikit sebanyak 3 responden atau sebesar 8% yang menyatakan cukup setuju. Artinya diketahui bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa karyawan PT. Subur Arum Makmur sangat setuju dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan sudah sesuai dengan standar PT. Subur Arum Makmur.

Ketepatan waktu karyawan PT. Subur Arum Makmur dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan sikap dari disiplin dalam bekerja. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan menyelesaikan dengan tepat waktu. Dalam suatu perusahaan disiplin

merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya. Karena tanpa kondisi disiplin yang baik suatu perusahaan tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi.

5.3.1.2 Terampil Dalam Bekerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keterampilan dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur, maka dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Terampil Dalam Bekerja Pada PT. Subur Arum Makmur

No	Y2		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	72
2	Setuju	10	28
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusisioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator terampil dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 26 responden atau sebesar 72% yang menyatakan sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 10 responden atau sebesar 28% yang menyatakan sangat setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa mereka terampil dalam melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas dan fungsi.

Memasuki era globalisasi seperti sekarang ini tidak dapat dipungkiri perusahaan satu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang terampil, karyawan yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat, dan mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, disiplin kerja dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan keterampilannya dalam bekerja, seperti kemampuan, keahlian maupun sikapnya.

5.3.1.3 Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja Pada PT. Subur Arum Makmur

No	Y3		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	72
2	Setuju	7	19
3	Cukup Setuju	3	8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusisioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator ketelitian karyawan dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 26 responden atau sebesar 72% yang menyatakan

sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 3 responden atau 8% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka menyelesaikan tugas mereka dengan ketelitian yang tinggi.

Ketelitian atau ketekunan haruslah dimiliki oleh setiap karyawan karena terdapat manfaat besar bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan ketelitian atau ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini moral karyawan dapat dipertinggi dan akan berdampak baik bagi tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktifitas perusahaan.

5.3.2 Kuantitas Hasil Pekerjaan

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai oleh karyawan perusahaan. Mengapa kuantitas menjadi komponen penting? Karena komponen ini dapat dilihat secara fisik dari segi hasil. Penilaian kuantitas hasil kerja biasanya dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Saat seorang karyawan melampaui standar yang telah ditentukan, maka bisa dibilang karyawan tersebut berhasil. Dan jika kuantitas kerja rendah, maka perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut

5.2.3.1 Bekerja Sesuai Kualitas Yang Diinginkan Perusahaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja sesuai kualitas kerja perusahaan pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Kualitas Yang
Diinginkan Perusahaan

No	Y4		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	44
2	Setuju	13	36
3	Cukup Setuju	7	19
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator bekerja sesuai kualitas yang diinginkan perusahaan pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 16 responden atau sebesar 44% yang menyatakan sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 7 responden atau sebesar 19% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja sesuai standar perusahaan, tentu akan berpengaruh pada perusahaan.

5.3.2.2 Bekerja Sesuai Target Perusahaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja sesuai target yng diinginkan perusahaan pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

5.19
Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Target Perusahaan
Pada PT. Subur Arum Makmur

No	Y5
----	----

	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	50
2	Setuju	17	47
3	Cukup Setuju	1	3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator bekerja sesuai target perusahaan pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 18 responden atau sebesar 50% yang menyatakan sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 1 responden atau sebesar 3% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai target yang diinginkan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti memiliki target atau sasaran yang ingin dicapai. Sasaran atau target yang dimiliki perusahaan bisa menjadi tolak ukur apakah perusahaan tersebut berhasil atau gagal. Tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan akan menjadi tidak jelas. Faktanya target yang diberikan pada karyawan justru memberikan banyak manfaat. Pertama, kinerja karyawan akan lebih cepat, ritme kerja juga lebih teratur. Kedua, karyawan lebih bertanggung jawab dan terakhir dapat membuat karyawan menjadi lebih efektif dalam memanajemen waktu.

5.3.3 Konsistensi

Konsisten dalam bekerja berarti menjaga stabilitas kinerja tetap seimbang. Bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan dan terus menerus dilakukan tanpa rasa lelah atau penurunan baik kuantitas dan kualitas semangat maupun hasil pekerjaan.

5.3.3.1 Mengembangkan Kemampuan Dalam Bekerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai mengembangkan kemampuan dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Mengembangkan Kemampuan
Dalam Bekerja Pada PT. Subur Arum Makmur

No	Y6		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	58
2	Setuju	13	36
3	Cukup Setuju	2	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator mengembangkan kemampuan dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 21 responden atau sebesar 58% yang menyatakan sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 2 responden atau sebesar 6% yang menyakan cukup setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa

mayoritas karyawan selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam menjalankan pekerjaan, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5.3.3.2 Taat pada peraturan perusahaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai taat peraturan pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Taat Pada Peraturan Perusahaan
Pada PT. Subur Arum Makmur

No	Y7		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	64
2	Setuju	12	33
3	Cukup Setuju	1	3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber :Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator taat pada peraturan perusahaan pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 23 responden atau sebesar 64% yang menyatakan

sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 1 responden atau sebesar 3% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka selalu mentaati peraturan yang diterapkan di PT. Subur Arum Makmur.

Peraturan yang diterapkan di setiap perusahaan tentunya untuk mengatur karyawan dip perusahaan tersebut agar tidak semena mena terhadap pekerjaannya. Selain itu peraturan dibuat agar tujuan dari perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Jika tidak mentaati peraturan, maka karyawan akan dikenakan skors atau potong gaji. Hal ini perlu diterapkan agar karyawan lebih disiplin dalam menyelesaikan beban kerjanya.

5.3.3.3 Berinisiatif Tinggi Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Berinisiatif Tinggi Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Pada PT. Subur Arum Makmur

No	Y9		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	64
2	Setuju	11	31
3	Cukup Setuju	2	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator berinisiatif tinggi menyelesaikan pekerjaan dengan baik pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 23 responden atau sebesar 64% yang menyatakan sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 2 responden atau sebesar 6% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki inisiatif yang tinggi yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Salah satu faktor penentu sebagai tolak ukur kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Perusahaan juga menggunakan penilaian prestasi kerja pada setiap karyawan, ini dimaksudkan sebagai langkah dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Semakin bagus kualitas kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan, maka akan semakin baik pula hasil produk perusahaan tersebut.

5.3.4 Sikap

Attitude atau sikap yang ditunjukkan karyawan dapat mencerminkan bagaimana perusahaan itu akan dikelola. Dan bagaimana seorang karyawan jika dihadapkan dalam suatu masalah diperusahaan. *Attitude* merupakan peran penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Selain itu karyawan suatu perusahaan juga dapat mencerminkan produk atau *brand image* perusahaan. Jika *attitude* karyawan buruk, tentu saja akan mempengaruhi bagaimana citra perusahaan dimata partner

atau kliennya. Maka dari itu pihak perusahaan tidak hanya menilai karyawan dari segi kinerjanya saja, tetapi juga dari *attitude* yang dimilikinya.

5.3.4.1 Etika dalam bekerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai etika dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Etika Dalam Bekerja Pada PT.
Subur Arum Makmur

No	Y10		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
6	Sangat Setuju	24	67
7	Setuju	8	22
8	Cukup Setuju	4	11
9	Tidak Setuju	0	0
10	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator etika dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 24 responden atau sebesar 67% yang menyatakan sangat setuju. Dan paling sedikit yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 11% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun rekan kerja.

Ketika berada disuatu tempat, tentu saja ada etika yang harus dipatuhi. Etika sendiri berfungsi untuk membatasi perilaku individu agar tidak mengganggu kenyamanan individu lainnya. Didalam perusahaan etika kerja sendiri merupakan

peodman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam perusahaan. Etika dibuat agar karyawan menjadi lebih disiplin dengan menaati etika yang berlaku di perusahaan sehingga dapat memperlancar kinerja sehari-hari.

5.3.4.2 Bekerja Keras Untuk Mendapatkan Reward

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja keras untuk mendapatkan reward pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Keras Untuk Mendapatkan Reward Pada PT. Subur Arum Makmur

No	Y10		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
6	Sangat Setuju	24	67
7	Setuju	8	22
8	Cukup Setuju	4	11
9	Tidak Setuju	0	0
10	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber :Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator bekerja keras untuk mendapatkan reward pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 24 responden atau sebesar 67% yang mengatakan sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 4 responden atau sebesar 11% yang menyatakan cukup setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan selalu bekerja keras untuk mendapatkan reward dari perusahaan.

Tujuan dari reward sendiri ialah meningkatkan produktivitas kerja para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Memacu karyawan agar mereka mampu untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, maka perlu adanya pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Disamping itu pemberian reward juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi karyawan besarnya reward yang diterima mencerminkan ukuran nilai kinerja atau karya mereka dibandingkan dengan karyawan lainnya. Pemberian reward juga diperlukan sebagai bentuk motivasi agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik.

5.3.4.3 Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Karyawan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini merupakan sikap yang harus ditunjukkan dari karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Dalam Bekerja
Pada PT. Subur Arum Makmur

No	Y11		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
11	Sangat Setuju	22	61
12	Setuju	14	39
13	Cukup Setuju	0	0
14	Tidak Setuju	0	0

15	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		36	100

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan mengenai indikator tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Subur Arum Makmur tanggapan responden tertinggi diketahui sebanyak 22 responden atau sebesar 61% yang menyatakan sangat setuju. Dan paling sedikit sebanyak 14 responden atau sebesar 39% yang menyatakan setuju. Artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pentingnya tanggung jawab dalam diri setiap karyawan adalah agar orang tersebut tidak mengalami kegagalan atau kerugian untuk dirinya maupun untuk rekan kerjanya atau perusahaan.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden dari kusioner mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur

Rekapitulasi Hasil Variabel Y (Kinerja)

No	Indikator Y	STS	TS	CS	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	
1	Selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	3	7	26	36
	Bobot Skor	0	0	9	28	130	167
	Persentase	0	0	8	19	72	100

2	Terampil dalam bekerja	0	0	0	10	26	36
	Bobot Skor	0	0	0	40	130	170
	Persentase	0	0	0	28	72	100
3	Menylesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	0	0	3	7	26	36
	Bobot Skor	0	0	9	28	130	167
	Persentase	0	0	8	19	72	100
4	Mengerjakankan tugas sesuai dengan kualitas perusahaan	0	0	7	13	16	36
	Bobot Skor	0	0	21	52	80	153
	Persentase	0	0	19	36	44	100
5	Bekerja sesuai target perusahaan	0	0	1	17	18	36
	Bobot Skor	0	0	3	68	90	161
	Persentase	0	0	3	47	50	100
6	Mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri	0	0	2	13	21	36
	Bobot Skor	0	0	6	52	105	163
	Persentase	0	0	6	36	58	100
7	Taat pada peraturan	0	0	1	12	23	36
	Bobot Skor	0	0	3	48	115	166
	Persentase	0	0	3	33	64	100
8	Memiliki inisiatif tinggi	0	0	3	8	25	36
	Bobot Skor	0	0	9	32	125	166
	Persentase	0	0	8	22	69	100
9	Etika dalam bekerja	0	0	2	11	23	36
	Bobot Skor	0	0	6	44	115	165
	Persentase	0	0	6	31	64	100
10	Bekerja keras	0	0	4	8	24	36
	Bobot Skor	0	0	12	32	120	164
	Persentase	0	0	11	22	67	100
11	Tanggung jawab	0	0	0	14	22	36
	Bobot Skor	0	0	0	56	110	166
	Persentase	0	0	0	39	61	100

Total Skor Bobo	1478
-----------------	------

Sumber : Hasil Olahan Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur, dapat di;ihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1478. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 11 \times 36 = 1980$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 11 \times 36 = 396$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} = 1980 - 396 = 316$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi pada PT. Subur Arum Makmur, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Setuju} = 1664 - 1980$$

$$\text{Setuju} = 1347 - 1663$$

$$\text{Cukup Stuju} = 1030 - 1346$$

$$\text{Kurang Setuju} = 713 - 1029$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 396 - 712$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur adalah sebesar 1478. Pada skala penelitian skor tersebut berda pada rentang skala antara 1347-1663, yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat dibuktikan bahwa mayoritas dari karyawan mengatakan bahwa kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan sudah baik karena dapat memberikan kualitas yang baik selama melakukan pekerjaan. Karyawan juga bertanggung jawab dan memiliki etika yang baik bekerja, dan juga selalu mengembangkan kemampuan sehingga beban kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

5.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.4.1 Uji Kualitas Data

Guna mengukur kualitas data dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian terhadap kualitas data dan diperoleh hasil sebagai berikut:

5.4.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2007:45). Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka

instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 36 - 2 = 34$ untuk alpha 5% adalah 0,329.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan bagian administrasi pada PT. Subur Arum Makmur dapat dikatakan valid atau tidaknya, maka penulis memberikan 19 (sembilan belas) pertanyaan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan. Kusioner yang diberikan kepada karyawan bagian administrasi pada PT. Subur Arum Makmur dibagi kedalam dua variabel yaitu: variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS versi 25.0 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.27
Hasil Uji Validitas Kusioner VariabelKompensasi

No. ButirSoal	r hitung	r tabel 5%(34)	Kriteria
X1	0,454	0,329	VALID
X2	0,510	0,329	VALID
X3	0,587	0,329	VALID
X4	0,593	0,329	VALID
X5	0,650	0,329	VALID
X6	0,816	0,329	VALID
X7	0,624	0,329	VALID
X8	0,700	0,329	VALID

Sumber :HasilOlahan SPSS Data Kusioner 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0,329 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator ini dari variabel kompensasi adalah telah memenuhi kesahan

untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi r tabel yakni 0,329 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kusioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Untuk melihat hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Butir Soal	r hitung	r tabel 5% (34)	Kriteria
Y1	0,437	0,329	VALID
Y2	0,339	0,329	VALID
Y3	0,412	0,329	VALID
Y4	0,624	0,329	VALID
Y5	0,575	0,329	VALID
Y6	0,523	0,329	VALID
Y7	0,745	0,329	VALID
Y8	0,485	0,329	VALID
Y9	0,601	0,329	VALID
Y10	0,548	0,329	VALID
Y11	0,584	0,329	VALID

Sumber : Hasil Olahan SPSS Data Kusioner 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 0,329 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat diambil kesimpulan untuk validitas indikator ini dari variabel kinerja karyawan adalah telah memenuhi kesahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya melebihi nilai korelasi r tabel yakni 0,329 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kusioner yang dipakai dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.4.1.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2005:41). Reliable artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengukuran yang dinyatakan reliabel menurut Jonathan (2008:189) adalah apabila jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka pertanyaan tersebut reliable.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula *alpha cronbach's*. Instrument tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alfa lebih dari 0,60, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.29
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X)	8	0,785	REALIBEL
Kinerja Karyawan (Y)	11	0,683	REALIBEL

Sumber : Hasil Olahan SPSS Data Kusioner 2021

Berdasarkan tabel diatas kusioner dinyatakan reliable jika nilai koefisien realibilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas dari variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel, maka kusioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.4.2 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya (Y). Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X, sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y.

Analisis regresi linear sederhana berguna untuk mengetahui hubungan variabel kompensasi berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur. Pada analisis regresi linear sederhana digunakan rumus:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel kompensasi

ε = Standart error of estime

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dimasukkan data yang telah diperoleh kedalam rumus diatas melalui program SPSS versi 25.0 for windows sebagai berikut:

Tabel 5.30
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.663	6.059		5.886	.000
	Kompensasi	.430	.178	.382	2.413	.021

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana pada perhitungan yang telah dilakukan berdasarkan tabel diatas adalah:

$$Y = 35,663 + 0,430 X + \varepsilon$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk perubahan variabel X satu unit. Artinya setiap sekali kompensasi bertambah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,430.

Adapun arti dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai $H_0 = 35,663$ menunjukkan bahwa jika variabel X (kompensasi) konstan atau 0 (nol) maka nilai motivasi kerja karyawan sebesar 35.663.
2. Nilai $H_a = 0,430$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi (X) naik sebesar satu satuan atau 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,430.

Dari analisis regresi linear sederhana diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 35,663, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 35, 663. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,430 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,430 satuan.

Selain itu terlihat nada positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif pada signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur.

5.4.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien korelasi (R) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur. Perhitungan R menggunakan metode *product moment (pearson)* dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31
KoefisienKorelasi (R)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.382*
	Sig. (2-tailed)		.021
	N	36	36
Kinerja	Pearson Correlation	.382*	1
	Sig. (2-tailed)	.021	
	N	36	36

Sumber : HasilOutput SPSS 2021

Berdasarkan tabel SPSS di atas, maka dapat diperoleh koefisien korelasi antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,382 atau 38,2% dengan pengujian 0,05 level (1-tailed). Hal ini menunjukkan arah korelasinya positif. Angka ini mengandung arti bahwa keeratan hubungan antara kompensasi

terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur berada pada kategori kuat.

Untuk dapat memberikan interpretasi keeratan hubungan tersebut, maka dapat dilihat data variabel rank/koeffisien berikut:

Tabel 5.32
Interprestasi Keeratan Hubungan Koeffisien Korelasi

Tingkat hubungan	Interval Koeffisien
Tidak ada hubungan pengaruh	0
Pengaruh sangat lemah	0,00-0,20
Rendah	0,21-0,40
Sedang	0,41-0,60
Kuat	0,61-0,80
Sangat kuat	0,81-0,99

Sumber : J. Supranto, *Statistik Teori Dan Aplikasi*, 2012

5.4.4 Koesien Determinasi (R^2)

Koeffisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel knerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh varabel kompensasi (X). Koeffisien determinasi ini digunakan untuk mengathui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap terikat. Nilai koeffisien determinasi ditentukan dengan R Square pada software SPSS versi 25.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.33
Hasil Analisi Koeffisien Derteminan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.121	3.347

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel kompensasi mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,146 atau 14,6%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (kompensasi) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 14,6% sedangkan 85,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitain ini.

5.4.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas (X) yaitu variabel “Kompensasi” terhadap variable terikat (Y) yaitu “KinerjaKaryawan”. Adapun dasar yang digunakan dalam menentukan keputusan terhadap hasil uji t adalah apabila nilai signifikasi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ maka variable H_a bias diterima karena nilai tersebut sebagai dasar pernyataan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat) sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ maka H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat).

a. Menentukan Nilai t Hitung dan t Tabel

Nilai t hitung pada penelitian ini sebagaimana yang tertera pada tabel 5.33 yaitu 2.413 dengan tingkat kepercayaan adalah 95 % maka $\alpha = 0,05$. Adapun nilai t tabel di dapati dari rumus berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 36 - 2 - 1) \\ &= t (0,025 ; 33) = 2.034 \text{ (Nilai t tabel)} \end{aligned}$$

b. Menarik Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana yang tertera pada tabel 5.33 di atas, maka diketahui bahwa nilai t hitung untuk variable kompensasi (X) adalah sebesar $2.413 < t \text{ table}$ yaitu 2.034 dan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,02 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variable kompensasi dan kinerja karyawan.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kusioner yang telah dilakukan dapat diketahui secara umum bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur dapat dikatakan baik bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal. Hal ini dapat ditunjukkan dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kinerja karyawan yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya kemampuan dan keterampilan karyawan

dalam bekerja serta meningkatnya motivasi kerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjamin suasana kerja yang baik hal ini penting diperhatikan oleh pimpinan, bila perusahaan mempunyai struktur organisasi yang tidak jelas, dimana kemungkinan seseorang karyawan akan menerima instruksi dari dua orang pimpinan, misalnya pada waktu yang bersamaan hal ini dapat menimbulkan efek negatif yaitu membingungkan karyawan untuk melaksanakan instruksi tersebut. Oleh karena itu motivasi dan dorongan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya akan membuat merasa bersemangat dalam bekerja dan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan meningkat hasil kinerja mereka.

Hal ini juga dapat dilihat melalui r hitung lebih > dari r tabel pada uji statistik, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk $df : (N - 2) = 36 - 2 = 34$ untuk alpha 5% adalah 0,329.

Keeratan hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur dikategorikan kuat, diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,382. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur ditunjukkan oleh nilai Koefisien Determinasi atau R Square (R^2) sebesar 0,146 atau 14,6%. Artinya faktor kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur adalah sebesar 14,6% sedangkan 85,4% dipengaruhi oleh faktor lain tetapi tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel kompensasi yang diduga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana

hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel kompensasi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini juga dapat dilihat melalui uji hipotesis (uji t) yang disajikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.413 > 2.034$) dan signifikan lebih kecil dari $0,05$ ($0,021 < 0,05$). Sehingga dari hasil yang diperoleh maka kompensasi memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan, misalnya faktor intern, faktor ekstern dan lain-lain.

Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi motivasi kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat digunakan sebagai kriteria dasar berbagai perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja secara optimal. Pemberian kompensasi diperlukan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang berdampak pada tingkat kinerja yang dihasilkan.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Notoatmodjo (2003) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa “kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja).

Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan,

karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alvi Nugraha, Sri Surjani Tjahjawati (2017) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cargill Tropical palm yang menunjukkan bahwa kompensasi variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian oleh Angel Klarita Poluakan, Roy F. Runtuwene, Sofia A.P. Sambul (2019) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PLN (PERSERO) UP3 MANADO. Dimana terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan dan kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur dengan sampel sebanyak 36 karyawan dengan menggunakan metode *sensus(sampling jenuh)* sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur berada dalam kategori setuju. Hal ini terlihat dari hasil dimensi kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, konsistensi dan sikap. Maka tu penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi pada setiap masing-masing karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari persamaan regresi linear sederhana dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$. Dapat dilihat juga dari uji t yaitu dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.413 > 2.034$) dan signifikan lebih keil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Besarnya kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi R Square (R^2)

menunjukkan hasil sebesar 0,146 atau 14,6%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 14,6% sedangkan 85,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian yang tidak diamati dalam penelitian ini.

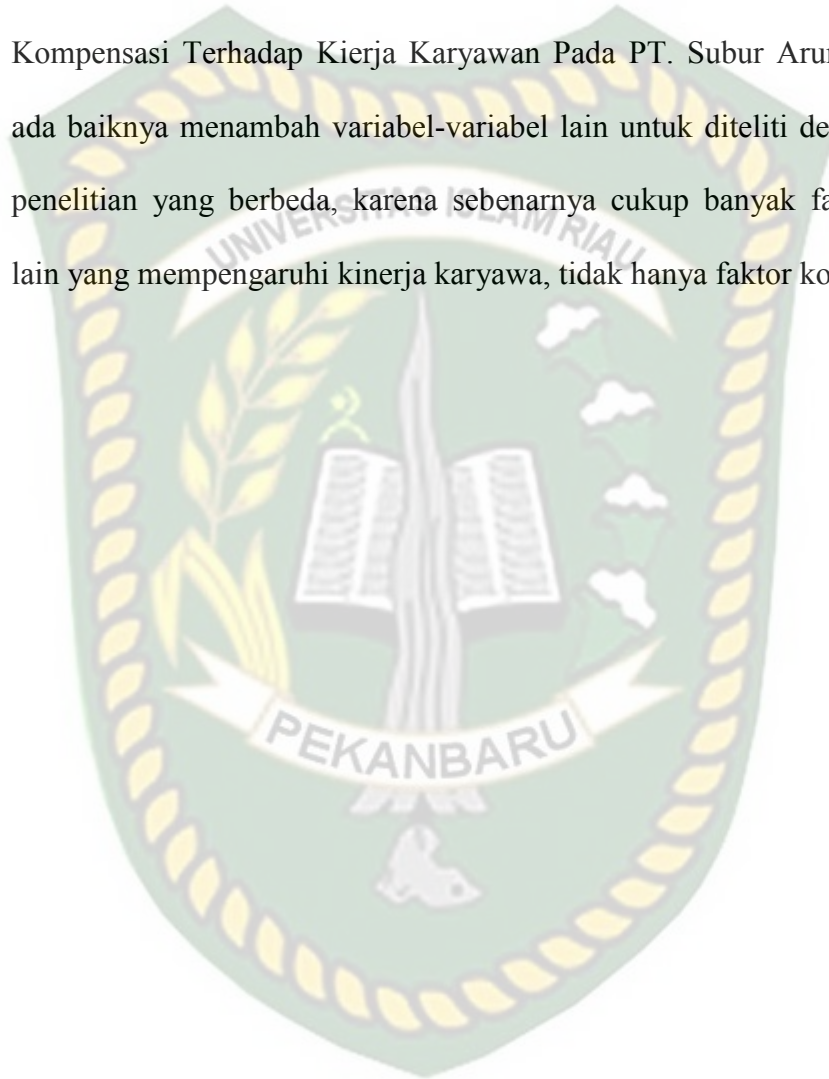
6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Subur Arum Makmur, yaitu:

1. Dari hasil penelitian mengenai variabel kompensasi diketahui bahwa skor pada indikator upah lembur memiliki skor item yang terendah, oleh karena itu maka pihak perusahaan harus lebih memperhatikan upah lembur yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu selayaknya bagi perusahaan untuk memberikan upah lembur yang sesuai dengan beban kerja karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian mengenai variabel kinerja karyawan skor pada indikator mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan memiliki skor item yang terendah. Hal ini bisa terjadi karena kualitas yang terlalu tinggi di perusahaan, sehingga karyawan tidak bisa menjangkau kualitas tinggi tersebut. Maka dari itu pihak perusahaan harus melaksanakan pelatihan atau training kepada karyawan, guna menyemibangkan hasil kerja karyawan dan kualitas perusahaan.
3. Bagi PT. Subur Arum Makmur peneliti menyarankan untuk dapat mengupayakan pembinaan secara berkesinambungan terhadap para tenaga

kerja khususnya para tenaga kerja industri agar nantinya kemampuan dan keterampilan tenaga kerja semakin meningkat.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur ada baiknya menambah variabel-variabel lain untuk diteliti dengan objek penelitian yang berbeda, karena sebenarnya cukup banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak hanya faktor kompensasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, L., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Dianita, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business*
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*
- Erwinsyah, Muhammad Wadud, Mo. K. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*
- I, T. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara, 2011. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*

- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Pratama, S. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauami, K. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*
- Sadzwina, R., & Gilang, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta). *E-Proceeding of Management*
- Siagian, S. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia (Edisi 1, Cet. 17). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman Manik. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*