

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI *FINANCIAL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SUMBER SAWIT SEJAHTERA**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



Oleh

ALI PRAYOGO

NPM: 155210487

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 993/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 24 Oktober 2018 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. Pembangunan
 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.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing I
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Ali Prayogo
 N P M : 155210497
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian reward terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PRT. Sumber Sawit Sejahtera (SSS) .
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: 25 Oktober 2018
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA



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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

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 ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru,

Saya yang membuat pernyataan



Ali Prayogo
ALI PRAYOGO

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI *FINANCIAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER SAWIT SEJAHTERA

Oleh

Ali Proyogo

NPM : 155210487

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi financial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik/produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera yang berjumlah 65 orang. Teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik *purposive sampling*, yakni pengambilan sampel dengan tujuan tertentu, maka dalam penelitian penulis mengambil sampel sebanyak 61 orang karyawan bagian produksi tidak termasuk mandor. Sedangkan jenis dan sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Analisis data yang diperoleh dengan menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui variabel kompensasi financial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera yang ditunjukkan pada uji signifikan yaitu t hitung $>$ t tabel sebesar $5,408 > 1,682$ dan sumbangan parsial dari variabel kompensasi financial terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1%. Bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variabel kompensasi financial sudah termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu 83,02% dan variabel kinerja sebesar 83,16% juga berkategori sangat tinggi.

Kata Kunci: *Pemberian Kompensasi Financial, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SUMBER SAWIT SEJAHTERA

By

*Ali Proyogo
NPM: 155210487*

The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation on the performance of employees of PT. Sumber Sawit Sejahtera. The population in this study were all factory / production employees of PT. Sumber Sawit Sejahtera, amounting to 65 people. The sampling technique used was purposive sampling technique, namely sampling with a specific purpose, then in the study the authors took a sample of 61 employees in the production section excluding the foreman. While the types and sources of data obtained through primary data and secondary data. Analysis of the data obtained by using simple regression. Based on the results of research and discussion in this study note that the variable financial compensation has a significant influence on the performance of employees of PT. Sumber Sawit Sejahtera the which is shown in the significant test is $t_{\text{arithmetik}} > t_{\text{table}}$ of $5.408 > 1.682$ and the partial contribution of financial compensation variables to employee performance by 33.1%. When viewed from the descriptive results the percentage of financial compensation variables is included in the very high category that is 83.02% and the performance variable of 83.16% is also categorized very high.

Keywords: Providing Financial Compensation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji serta Syukur ke hadirat Allah Swt, atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan ini berjudul: **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI *FINANCIAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER SAWIT SEJAHTERA”** dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Drs. Abrar, M.Si.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku pembimbing I yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing II yang tak pernah lelah memberikan tunjuk ajar serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.

5. Bapak dan Ibu dosen beserta karyawan/ti yang telah memberikan tunjuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Pimpinan dan karyawan bagian pabrik/produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti dan mengambil data sebagai bahan penulisan skripsi ini.
7. Teristimewa buat kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda yang selalu berdoa dan memberikan yang terbaik kepada penulis.
8. Keluarga besar ku yang telah memberikan dorongan secara moril dan materi, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Buat teman-teman seangkatan, yang banyak memberikan masukan dan kritikan sehingga karangan ilmiah ini selesai tepat waktu.

Semoga bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala yang layak dari Allah Swt. Terima kasih.

Pekanbaru, November 2019

Ttd

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
d. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	12
e. Penilaian Kinerja Karyawan	13
f. Pengukuran Kinerja Karyawan	16
2.1.2 Kompensasi Finansial	17
a. Pengertian Kompensasi Finansial	17
b. Jenis-Jenis Kompensasi	18
c. Kebijakan Kompensasi	22
d. Indikator Kompensasi Finansial	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23

2.3 Kerangka Penelitian	24
2.4 Hipotesis.....	25
BAB III : METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Lokasi/Objek Penelitian.....	26
3.2 Populasi dan Sampel.....	26
3.3 Operasional Penelitian	27
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Analisis Data.....	29
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	33
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	33
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	34
4.3 Aktivitas Perusahaan.....	39
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
5.1 Identitas Responden	41
5.1.1 Jenis Kelamin	41
5.1.2 Tingkat Usia	42
5.1.3 Tingkat Pendidikan.....	43
5.1.4 Masa Kerja.....	44
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
5.2.1 Uji Validitas.....	46
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	47
5.3 Analisis Hasil Penelitian	48
5.3.1 Analisis Variabel Kompensasi Finansial.....	49
a. Kompensasi Finansial Langsung	49
b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	54
5.3.2 Analisis Variabel Kinerja	65
1. Kualitas Kerja	65
2. Kuantitas Kerja	71

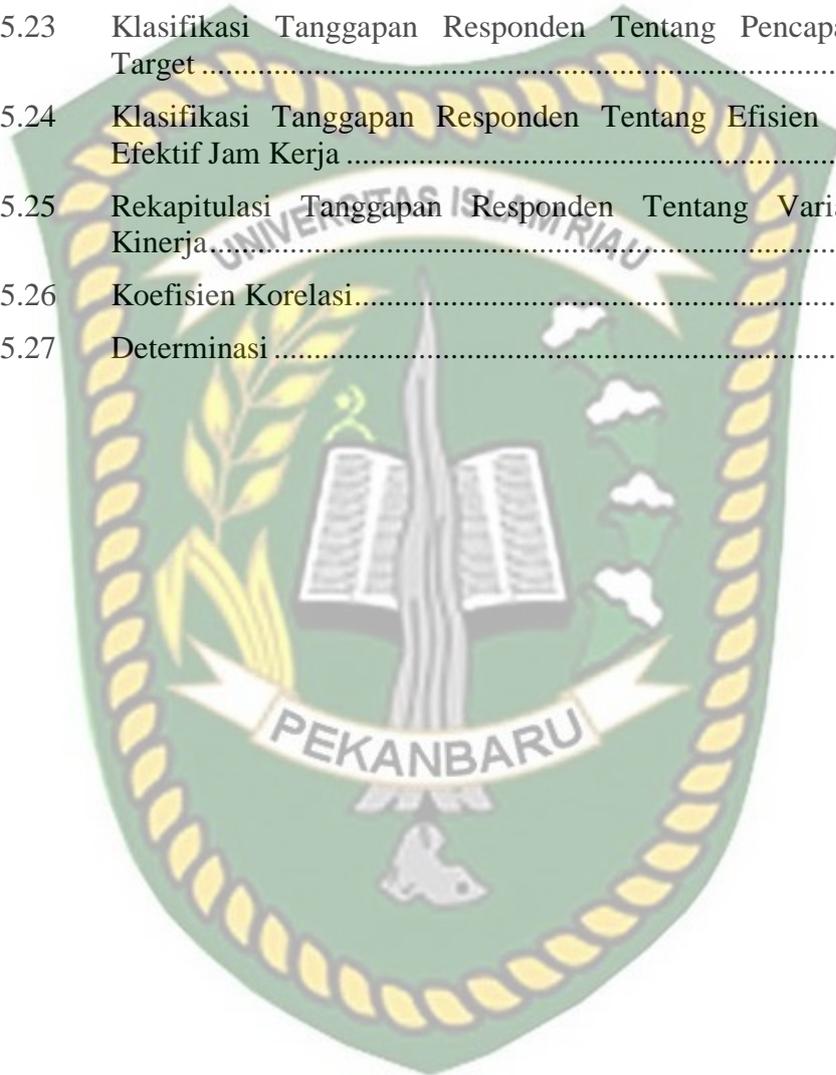
5.4 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
5.4.1 Analisis Regresi Sederhana	79
5.4.2 Analisis Korelasi dan Determinasi	80
5.4.3 Uji Hipotesis	82
5.5 Pembahasan	83
BAB VI : PENUTUP	85
6.1 Kesimpulan	85
6.2 Saran-saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera Tahun 2018	2
Tabel 1.2	Perkembangan Kompensasi Karyawan Bagian Pabrik PT. Sumber Sawit Sejahtera	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Populasi Penelitian Karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera .	26
Tabel 3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	27
Tabel 5.1	Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin	41
Tabel 5.2	Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia	42
Tabel 5.3	Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	43
Tabel 5.4	Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja	45
Tabel 5.5	Validitas Data.....	47
Tabel 5.6	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	48
Tabel 5.7	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Gaji/Upah	50
Tabel 5.8	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Komisi.....	52
Tabel 5.9	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Bonus.....	53
Tabel 5.10	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesehatan	55
Tabel 5.11	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Pensiun	56
Tabel 5.12	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Hari Raya.....	58
Tabel 5.13	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Perumahan.....	60
Tabel 5.14	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Pendidikan.....	61
Tabel 5.15	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Perlengkapan.....	63
Tabel 5.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi Finansial	64
Tabel 5.17	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tanggungjawab	66
Tabel 5.18	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Bidang Kerja	67
Tabel 5.19	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Bekerja	69

Tabel 5.20	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kecakapan	70
Tabel 5.21	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja	72
Tabel 5.22	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu	73
Tabel 5.23	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target	75
Tabel 5.24	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Efisien dan Efektif Jam Kerja	76
Tabel 5.25	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja.....	78
Tabel 5.26	Koefisien Korelasi.....	80
Tabel 5.27	Determinasi	81



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sumber Sawit Sejahtera	35



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Data
- Lampiran 4 Validitas dan Realibilitas Data
- Lampiran 5 Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam aktivitas sebuah perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif menjadi jalan terbaik bagi perkembangan perusahaan dan cara perusahaan untuk mempertahankan keberadaan perusahaan di kancah persaingan dengan menerapkan disiplin kerja dan perkiraan pertumbuhan masa depan. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebuah perusahaan akan menjadi kuat jika perusahaan mampu mempertahankan eksistensi dari sumber daya manusia pendukungnya dari level tertinggi sampai level terendah dari sebuah perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berpengalaman dan berkualitas, sebuah perusahaan akan mampu mempertahankan keberadaannya menghadapi persaingan dari pesaing terdekatnya.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dipengaruhi oleh motivasi mereka, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Di samping itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penentuan yang strategis untuk tercapainya keberhasilan sebuah usaha. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu melaksanakan manajemen dengan bertanggung jawab, berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, semangat kerja tinggi, setia (*loyalty*) dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi kompensasi adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Sumber Sawit Sejahtera merupakan salah satu perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang pengolahan minyak kelapa sawit. Di mana dalam menjalankan aktivitas perusahaan PT. Sumber Sawit Sejahtera mempekerjakan tenaga kerja di berbagai bidang pekerjaan. Adapun jumlah karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera Tahun 2018

No	Bagian	Jumlah
1	Office	7
2	Pabrik	65
3	PGA	17
4	Trading	8
5	Sekuriti	21
Jumlah		118

Sumber: PT. Sumber Sawit Sejahtera, 2019

Berdasarkan pra survei yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera keseluruhannya berjumlah 118 orang dengan 65 orang karyawan bagian pabrik. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah pemberian kompensasi finansial. PT. Sumber Sawit Sejahtera memberikan kompensasi finansial kepada karyawan dengan bentuk pemberian gaji, insentif, bonus setiap tahunnya.

Sebagai gambaran perkembangan jumlah karyawan dan pemberian gaji serta insentif pada PT. Sumber Sawit Sejahtera pada tahun 2014-2018 dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Kompensasi Karyawan Bagian Pabrik PT. Sumber Sawit Sejahtera

Tahun	Jumlah Karyawan	Kompensasi		
		Gaji	Fasilitas	Tunjangan Kesehatan
2014	50	1.126.800.000	150.000.000	40.200.000
2015	55	1.288.320.000	165.000.000	44.220.000
2016	58	1.514.496.000	174.000.000	46.632.000
2017	65	1.837.680.000	195.000.000	52.260.000
2018	65	1.997.580.000	195.000.000	52.260.000

Sumber: PT. Sumber Sawit Sejahtera, 2019

Dari tabel 1.2 dapat dilihat perkembangan kompensasi yang diterima karyawan di pabrik pada PT. Sumber Sawit Sejahtera dari tahun ke tahun terjadi perubahan. Di sini dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di pabrik terus meningkat dari tahun ke tahun.

Pemberlakuan metode pemberian kompensasi finansial merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi dari karyawan perusahaan tersebut. Untuk membuat kompensasi finansial dapat berjalan dengan baik diperlukannya

konsistensi yang dapat menjamin bahwa kompensasi finansial yang diberikan haruslah bersifat konkret (bermanfaat) dan tidak pandang bulu.

Di mana PT. Sumber Sawit Sejahtera dalam memberikan kompensasi finansial kepada karyawan menggunakan gaji, insentif, bonus, dan tunjangan. Pemberian kompensasi finansial berupa uang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik sepanjang tahunnya dengan besaran *reward* diberikan sebanyak Rp. 1.500.000,- pada akhir tahun. Sementara karyawan yang berkelakuan baik dan ada prestasinya serta kinerja yang baik akan diberikan kompensasi berupa bonus di akhir tahun.

Berbicara mengenai kinerja erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kerja. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam kerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas atau kuantitas yang dicapai individu persatuan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pemberian Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera (SSS)**”.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah: “Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera”.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah:

- a. Dapat mengaplikasikan ilmu-ilmu yang penulis peroleh selama duduk di bangku kuliah khususnya manajemen sumber daya manusia
- b. Dapat memberikan masukan dan berbagai informasi tambahan bagi pihak perusahaan mengenai pengaruh dari pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
- c. Sebagai bahan kajian dan acuan bagi para peneliti berikutnya serta pihak-pihak yang membutuhkannya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memahami makna dalam penulisan skripsi ini penulis mengelompokkan dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, populasi dan sampel, operasional variabel, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Bab ini menguraikan gambaran umum tentang perusahaan, bentuk struktur organisasi dan tugas karyawan serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas tentang identitas responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis hasil penelitian, dan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja, serta pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran sebagai bahan masukan pada perusahaan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi di samping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang dihasilkan oleh sebuah organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Kinerja merupakan hasil yang di peroleh oleh dari aktivitas atau proses yang dilaksanakan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi pada periode tertentu dan hasil yang di peroleh tersebut dapat dinikmati sendiri maupun sebagai kesatuan organisasi. Kinerja merupakan suatu komponen dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang di perolehnya untuk mencapai suatu yang di harapkan.

Simamora (2014 : 338) menyatakan bahwa kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sementara Siagian (2009 : 166) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Seperti yang telah disebutkan di atas bahwa kinerja merupakan suatu

hal penting, di mana jika kinerja baik maka suatu kegiatan akan berjalan dengan baik pula.

Selanjutnya Rivai (2013 : 309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 : 34) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dengan demikian pengertian kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah di tentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description* nya. Kinerja merupakan cara yang di gunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia/penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau di sebut juga *review* kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia. Dalam hal lain kinerja merupakan catatan hasil (*outcome*), kemampuan seseorang individu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dan juga fungsi dari motivasi dan kemampuan terhadap sebuah pekerjaan tertentu dan pada tingkat tertentu dan dapat di nilai. Kinerja lebih

diutamakan hasil akhir yang di peroleh dari setiap karyawan tentang pemahaman karyawan apa yang dikerjakannya.

b. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Kedisiplinan
- 4) Kreativitas
- 5) Kerja Sama
- 6) Kecakapan
- 7) Tanggung Jawab

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari luar dirinya maupun berasal dari dalam dirinya. Untuk itu faktor-faktor yang menjadi penyebab meningkat atau menurunnya kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Menurut Handoko (2009 : 193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Keterampilan atau pengalaman
- 2) Faktor pendidikan
- 3) Umur
- 4) Sarana penunjang



5) Faktor semangat dan kegairahan kerja

6) Faktor motivasi

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang komplit dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Sementara Wirawan (2009: 6) mengatakan setidaknya terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Nawawi (2010: 64-65), mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:

- (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya;
- (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu;
- (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerja sama/ keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, di mana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor

yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

d. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2010: 224) manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- 3) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan
- 6) Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM

- 7) Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut
- 9) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- 11) Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

e. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi

dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dampak penilaian kinerja individu karyawan memiliki imbas negatif terhadap moral kerja karyawan. Pada saat penilaian-penilaian kinerja dipakai untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, maka penilaian kerja di anggap paling menakutkan oleh orang-orang yang menganggap kemampuan dirinya rendah. Orang-orang yang kurang produktif dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian akan dilakukan secara gampang dan tidak adil. Perasaan-perasaan serupa berkecamuk pada saat pekerja tidak mengetahui atau memahami kriteria yang digunakan untuk menilai mereka atau saat mereka melihat penilaian kinerja terlampau kritis dari pada membantu.

Menurut Odiorne (1987) dalam Nuraini (2013) Agar penilaian kinerja memberikan hasil yang lebih baik, dalam penerapannya dianjurkan dibentuk suatu tim penilai agar memberikan perspektif yang lebih luas dan dapat meminimalkan dampak bias individual serta hasilnya lebih dapat diterima oleh bawahan. Di samping itu pimpinan yang terlibat dalam tim akan lebih memahami tanggung jawab dan kinerja tiap karyawan sehingga mampu memformulasikan strategi dan rencana tindakan yang lebih efektif untuk mencapai tujuan bagian unit kerja tersebut.

Terlepas dari besar, jenis sektor atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung menilai kinerja dalam aspek berikut:

1. Aspek finansial
2. Kepuasan pelanggan
3. Operasi bisnis internal
4. Kepuasan pegawai
5. Waktu

Kinerja karyawan harus diperhatikan karena guna mempertahankan kepuasan pelanggan bahkan meningkatkannya. Dampak penilaian kinerja individu pegawai memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kerja karyawan.

Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1) Kualitas

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- a. Ketelitian bekerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat dan teliti.
- b. Kecakapan bekerja adalah kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- c. Tanggung jawab adalah menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang di gunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- d. Ketepatan dalam bekerja adalah karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- a. Hasil kerja yang baik adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan haruslah baik sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.
- b. Penyelesaian pekerjaan adalah selesainya sebuah pekerjaan dengan tepat waktu yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.
- c. Pencapaian target pekerjaan adalah keberhasilan karyawan dalam pencapaian target perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik.

f. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Indrastuti (2012:114) ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Kemampuan dalam mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu

- d. Intensif terhadap kemampuan tenaga kesehatan dalam menciptakan hal-hal yang baru dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi.
- f. Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja.
- g. Kemampuan kerja sama dengan rekan sekerja.
- h. Kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan.
- i. Kejujuran dalam menjalankan tugas.
- j. Kepemimpinan, kemampuan karyawan dalam memimpin dan memotivasi pekerja.

2.1.2 Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:46). Menurut Martoyo (2007) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial)”.

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah

menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan (Syah, 2013).

Menurut Rivai (2013:744) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Simammora, (2014:442) kompensasi dapat berbentuk finansial dan non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang itu bekerja.

Menurut Dessler, (2009:46) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung yaitu dapat berupa gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung yaitu berupa tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain lainnya.
- b. Kompensasi non finansial seperti hal-hal yang tidak mudah di kuantifikasi yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih sesuai, tanggung jawab dengan pekerjaan, lingkungan kerja yang

kondusif, sehat, nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain sebagainya.

Menurut Nawawi, (2010:316) membagi jenis-jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

Imbalan dapat berbentuk *intrinsik* (internal) atau *ekstrinsik* (eksternal). *Imbalan intrinsik* antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis-jenis imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik bersifat struktur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non - moneter. Dengan jenis *Kompensasi bersifat langsung*, imbalan moneter diberikan oleh pengusaha. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini.

1) Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, *harian* atau *tetap*, yang di definisikan berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu, karyawan diberikan bayaran secara harian disebut menerima upah, di mana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Berlawanan dengan ini, orang-orang yang diberi gaji tetap menerima bayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja.

a) Upah dan Gaji

Pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atau pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal kontrak. Upah biasanya diberikan pada pekerja

pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerjaan pada tingkatan yang lebih tinggi. Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam bentuk harian, mingguan, dua mingguan, dan lainnya. (Wibowo, 2016:138)

2). Gaji Variabel

Jenis lain gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, di mana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif, adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham (Mathis dan Jackson, 2012:118-119).

a) Bonus

Karyawan individual mungkin menerima pembayaran kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, berupa bayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Biasanya, bonus kurang memakan biaya untuk pengusaha dibandingkan dengan kenaikan gaji lain karena tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan (Mathis dan Jackson, 2012:173).

b) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan

bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja (Panggabean, 2010:77)

c. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan Kompensasi memberikan panduan umum untuk mengambil keputusan mengenai kompensasi. Sebagian karyawan mungkin memersepsikan kebijakan kompensasi perusahaan mereka telah adil dan tidak memihak, namun sebagian lainnya mungkin memiliki pendapat yang berbeda. Akibat dari persepsi-persepsi tersebut bisa berpengaruh terhadap persepsi karyawan mengenai keadilan dan menyebabkan rendahnya produktivitas atau perputaran karyawan. Organisasi sering kali, secara formal atau tidak, menciptakan kebijakan kompensasi yang menentukan apakah organisasi tersebut merupakan pimpinan dalam bayaran (*pay leader*), pengikut dalam bayaran (*pay follower*), ataukah berupaya mencapai posisi rata-rata di pasar tenaga kerja. Pemimpin dalam bayaran (*pay leader*) adalah organisasi yang membayar upah dan gaji lebih tinggi dari perusahaan-perusahaan pesaing. Sedangkan Harga pasar (*Market rate*) adalah rata-rata bayaran yang diberikan sebagian besar pemberi kerja untuk pekerjaan yang serupa dalam bidang atau industri tertentu (Mondy, 2008:7-8).

d. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti

tahunan, catur bulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisa	Keterangan
1	Listya Maretha Sari (2010)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Natrindo Telepon Selular Cabang Surabaya	X1= Kompensasi finansial langsung X2= Kompensasi finansial tidak langsung Y= Kinerja	Regresi liner berganda	Variabel kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan

2	Angga Putra Samudra (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)	X1= Kompensasi financial langsung X2= Kompensasi financial tidak langsung Y = Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).
3	Shinta Wahyu Hati (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa	X1= Kompensasi financial langsung X2= Kompensasi financial tidak langsung Y= Kinerja Z = Motivasi	Parth analisis	Pemberian kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja yang diterima karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di perusahaan.
4	Yunny Yusman (2017)	Pengaruh Kompensasi Financial dan Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang	X1= Kompensasi financial X2= Kompensasi non financial Y= Kinerja	Regresi linear berganda	Kompensasi financial dan non financial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Palembang

2.3 Kerangka Penelitian

Menurut Simamora (2014: 33) mengatakan bahwa: “Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini

mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.”

Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dan adil kepada karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Dengan memberi kompensasi finansial yang sesuai dan adil, maka perusahaan dapat memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi dan mengikat para karyawan yang potensial agar tetap bekerja dan loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema sistematis kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Olahan Peneliti, 2019

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan hipotesis berikut ini: “Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Pemberian Kompensasi Financial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera”.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Sumber Sawit Sejahtera yang beralamat di Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Kilometer 96 Lintas Timur Sumatera.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik/produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera yang berjumlah 65 orang, yang terdiri dari 4 orang mandor dan 61 orang karyawan berbagai sub bagian pabrik. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel populasi berikut:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian Karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera

No.	Bagian Produksi	Jumlah (orang)
1	Mandor	4
2	Pabrik/Proses Pengolahan	
	a. Timbangan	6
	b. Sortasi	10
	c. Boiler	6
	d. Power House	6
	e. Karnel	8
	f. Klarifikasi	4
	g. Tipler	6
	h. Loading Rem	4
	i. Katnel	7
	j. Pressan	4
Jumlah Karyawan		65

Sumber: PT. Sumber Sawit Sejahtera, 2019.

Adapun sampel penelitian yang ditetapkan adalah bagian produksi perusahaan PT. Sumber Sawit Sejahtera sejumlah 61 orang yang merupakan

karyawan berbagai sub bagian di pabrik, sementara 4 orang mandor tidak dijadikan sampel dikarenakan mandor bertugas mengawasi karyawan yang sedang bekerja. Untuk itu, teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Penulis mengambil sampel sebanyak 61 orang karyawan yang ada pada bagian produksi tidak termasuk mandor.

3.2 Operasional Penelitian

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala/Item
Kompensasi finansial (X) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Rivai, 2013:744)	Kompensasi finansial langsung Kompensasi finansial tidak langsung	a. Gaji/Upah b. Komisi c. Bonus d. Tunjangan hari raya a. Tunjangan kesehatan b. Tunjangan pensiun c. Tunjangan perumahan d. Tunjangan pendidikan e. Tunjangan perlengkapan	Ordinal
Kinerja (Y): suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:9 dan Nuraini, 2013:149).	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja	a. Tanggung jawab b. Ketepatan c. Ketelitian bekerja d. Kecakapan a. Hasil kerja b. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu c. Pencapaian target d. Efisien dan efektif jam kerja	Ordinal

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung melalui penyebaran angket dan melalui wawancara di perusahaan tersebut sesuai dengan variabel penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, jenis kompensasi, target produksi perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan uraian dari masing-masing jabatan dan aktivitas perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penulis melakukan 3 teknik pengumpulan data yaitu :

- a. Interview
Wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait yang sesuai dengan objek penelitian
- b. Kuesioner
Memperoleh informasi dengan memberikan daftar pertanyaan yang di ajukan kepada pihak yang berkepentingan
- c. Observasi
Penulis langsung ke lapangan dan mengamati langsung objek penelitian

3.6 Teknik Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan meneliti data-data yang ditemui di lapangan, lalu di tabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.

3.6.1 Uji Instrumen

Hasil penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan dua metode pengujian kualitas data sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto *dalam* Riduwan (2010 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012 : 137). Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

Adapun rumus yang digunakan adalah uji korelasi *Product Moment*, yang kemudian hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Jika

didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan valid. Akan tetapi jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

Adapun perhitungan teknik analisa data tersebut, peneliti menggunakan bantuan pengolahan *instrumen* dengan *software* SPSS V.22.0.

b. Uji Realibilitas

Menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010 : 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha* dari *Cronbach*.

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

3.6.2 Deskriptif Persentase

Metode deskriptif persentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini dengan demikian dapat diketahui pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan terhadap hasil produksi. Untuk mengukur variabel yang ada dengan memberikan skor jawaban angket yang diisi oleh responden, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika jawaban Sangat Setuju maka diberi nilai 5
- b. Jika jawaban Setuju maka diberi nilai 4
- c. Jika jawaban Kurang Setuju maka diberi nilai 3
- d. Jika jawaban Tidak Setuju maka diberi nilai 2
- e. Jika jawaban Sangat Tidak Setuju maka diberi nilai 1

Menurut Sudjono (2008:43) untuk mengetahui secara tepat tingkat persentase skor jawaban digunakan rumus :

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

f = Frekuensi

n = Jumlah maksimal

P = Nilai persentase atau hasil

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya akan dikonsultasikan dengan tabel deskriptif persentase yang dikelompokkan dalam lima kategori yaitu; sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan sistem SPSS dan analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu. Kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

Di sini dapat dimasukkan ke dalam regresi berganda dengan bentuk persamaan matematika.

$$Y = a + bx + \varepsilon \text{ (Sudjono, 2008:347)}$$

Di mana : Y = Kinerja

a = Konstanta

- b = Koefisien regresi
 x = Pemberian Kompensasi Financial
 ε = Epsilon

a. Menentukan Koefisien Regresi (r)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel, maka digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana : r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

b. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol (0), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. (Ghozali, 2005)

Rumus koefisien determinasi (R^2) :

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

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sumber Sawit Sejahtera atau yang disingkat menjadi PT. SSS adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri dan pertanian. Perusahaan ini didirikan sebagai Perseroan Terbatas di hadapan Mariana Soewana, SH., Notaris di Jakarta dengan Akta Pendirian Nomor 4 Tanggal 08 Juni 2005. Akta ini sudah disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM RI Nomor C-23256 HT. 01.01. Pada tanggal 09 Agustus 2006. Pembangunan pabrik ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat petani kelapa sawit melalui pemasaran buah sawit.

Berdirinya perusahaan ini pertama kali didasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut :

- a) Untuk dapat membuka lapangan pekerjaan demi mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan.
- b) Untuk memanfaatkan lahan yang selama ini tidak produktif.
- c) Untuk dapat mengelola sumber daya non migas menjadi produk yang berguna bagi masyarakat umum

PT. Sumber Sawit Sejahtera terletak di Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Perkembangan perusahaan kelapa sawit begitu pesat sehingga dari tahun ke tahun perusahaan terus berekspansi mengembangkan lahan kelapa sawit yang dikelolanya maupun dari perkebunan-perkebunan kelapa sawit milik masyarakat setempat. Area

perkebunan kelapa sawit PT. Sumber Sawit Sejahtera dengan luas area 17.527,0 Ha, yang terdiri dari pemilik perusahaan sendiri, perusahaan mitra pemilik pribadi, petani plasma dari 5 (lima) KUD/KOPSA, 3 (tiga) kelompok plasma non KUD/KOPSA dan masyarakat perkebunan swadaya murni yang tersebar dari 8 (delapan) desa dengan radius 1-40 Km.

Adapun produk yang dihasilkan perusahaan ini adalah minyak sawit mentah (CPO) yang diproduksi pada unit pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton TBS/Jam, yang siap dipasarkan baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun luar negeri. Produk ini merupakan hasil dari pengolahan bahan baku tandan buah segar (TBS) yang berasal dari perkebunan milik perusahaan dan masyarakat sekitar.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk dapat menjalankan aktivitas perusahaan dengan efektif dan efisien, maka perlu adanya penyusunan dan pembagian yang jelas masing-masing bidang tugas serta menentukan tugas dan fungsi serta tanggung jawabnya. Struktur organisasi yang baik memungkinkan untuk mengetahui tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari setiap orang atau individu yang ada atau tertera dalam struktur organisasi tersebut.

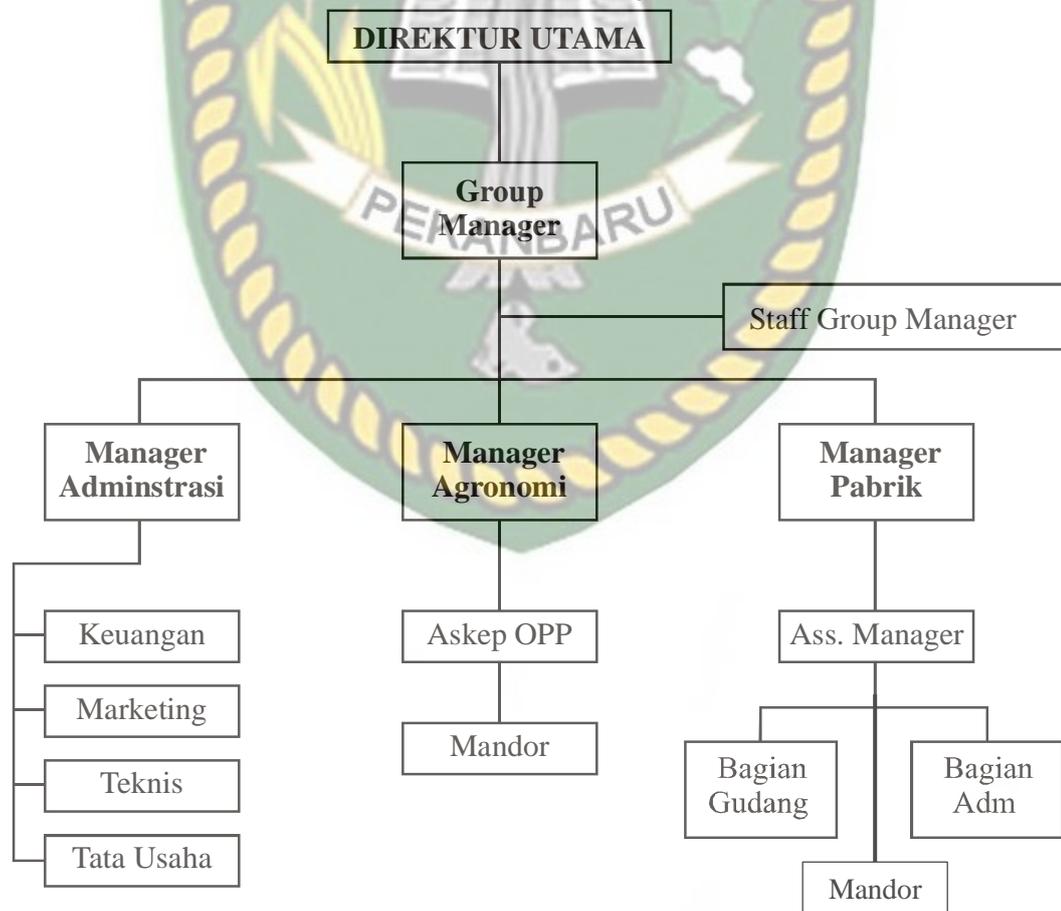
Maka dari itu, struktur organisasi perusahaan akan membantu pihak pimpinan dalam mengendalikan dan mengawasi sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Demikian pula halnya dengan PT. Sumber Sawit Sejahtera yang merupakan suatu perusahaan yang menjalankan usaha di bidang

perkebunan dan industri proses produksi CPO, sehingga adanya struktur organisasi akan membantu dalam operasional dan pengendalian perusahaan.

Adapun struktur organisasi yang digunakan perusahaan ini adalah struktur organisasi bentuk garis (*line*). Dalam struktur organisasi bentuk garis ini setiap karyawan dalam unit-unit tugas mempunyai satu atasan tertentu dan bertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan tersebut.

Struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan ini seperti yang dijelaskan pada Gambar 4.1 di bawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Sumber Sawit Sejahtera



Sumber : PT. Sumber Sawit Sejahtera, 2019.

Uraian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut adalah :

1. Direktur Utama

Adalah pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang bertugas dan mempunyai wewenang terhadap seluruh bawahannya dan juga berfungsi untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan.

2. Group Manager

Adalah sebagai pelaksana dari tanggung jawab perusahaan atas aktivitas perusahaan sehari-hari, serta sebagai koordinator dalam pelaksanaan proses produksi yakni mengawasi seluruh para pekerja baik di kantor maupun di lapangan. Group Manager dibantu oleh Staff Group Manager dan membawahi:

- a) Manager Administrasi
- b) Manager Agronomi
- c) Manager Pabrik

3. Staff Group Manager

Bertugas membantu aktivitas Group Manager sehari-hari di perusahaan dan bertanggung jawab penuh kepada Group Manager.

4. Manager Administrasi

Bertugas menangani masalah administrasi perusahaan dan mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas kepala Bagian Keuangan, Marketing, Teknik, Kesehatan, dan Bagian Tata Usaha

5. Manager Agronomi

Tugasnya adalah mengatur dan menyusun areal perkebunan serta mengadakan pengecekan langsung mengenai keadaan bahan baku buah kelapa sawit tersebut untuk diproses menjadi minyak sawit mentah (CPO).

6. Manager Pabrik

Tugasnya adalah mengkoordinir kegiatan operasional untuk memproduksi minyak sawit mentah (CPO) yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh : kepala bagian gudang, administrasi, pengeluaran, pengumpulan, laboratorium, pemeliharaan dan bagian keamanan.

7. Kepala Bagian Keuangan

Tugasnya adalah mengkoordinir pelaksanaan tugas sub bagian verifikasi, pembukuan dan inventaris.

8. Kepala Bagian Marketing

Tugasnya mengawasi pelaksanaan tugas pada sub bagian produksi, pembelian, penjualan dan pergudangan.

9. Kepala Bagian Teknik

Bertugas mengkoordinir dan mengawasi aktivitas pada sub bagian angkutan, perminyakan, bangunan, bengkel dan spareparts.

10. Kepala Bagian Tata Usaha

Bertugas mengkoordinir dan mengawasi aktivitas pada sub bagian surat-menyerat dan dokumen, personalia dan sub bagian umum/

11. Asisten Kepala Operasional Perkebunan/OPP

Bertugas membantu Manager Agronomi untuk mengkoordinasikan,

mengawasi, dan membina pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, pengangkutan TBS hasil panen ke PKS. Memberi masukan kepada Manager dalam upaya mengatasi kendala yang timbul di lapangan. Membantu Manager Kebun dalam menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja agar pekerjaan dapat berjalan lancar. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun.

12. Mandor Kebun

Mandor Kebun melaksanakan tugas-tugas membantu pelaksanaan tugas Asisten Kebun dalam melaksanakan tugas pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS. Mengawasi langsung para karyawan melaksanakan pekerjaan masing-masing.

13. Asisten Manager Pabrik/PKS

Bertugas membantu Manager PKS untuk mengontrol mutu hasil produksi sesuai SOP. Memantau perawatan mesin/peralatan PKS. Membina dan mensinkronisasikan pelaksanaan tugas Asisten, Mandor, dan Operator PKS. Membina dan memberi arah kepada para Asisten, Mandor, dan Operator PKS agar dicapai produktivitas dan efisiensi yang optimal. Asisten Manager Pabrik dibantu mandor pengolahan.

14. Mandor Pabrik mengawasi pelaksanaan pengolahan kelapa sawit, agar mutu hasil pengolahan sesuai standar. Menjaga kelancaran pelaksanaan pengolahan. Mengawasi dan membina karyawan yang terlibat dalam melaksanakan pengolahan.

15. Bagian Gudang

Bagian Gudang bertugas mencatat keluar dan masuk bahan baku serta CPO, menjaga dan mensupply segala keperluan operasional perusahaan. Mengawasi dan menjaga keamanan harta kekayaan perusahaan yang tersimpan di gudang, baik yang telah digunakan maupun yang belum.

16. Bagian Administrasi Pabrik

Bagian Administrasi Pabrik bertugas membantu Manager Pabrik dalam melaksanakan administrasi keuangan PKS sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Membantu mengadministrasikan hasil CPO, inti sawit, dan administrasi pengeluarannya. Mengadministrasikan premi dan lembur karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka jelaslah bahwa PT. Sumber Sawit Sejahtera menerapkan struktur organisasi bentuk garis di mana setiap bagian dan sub bagian tugas memiliki atasan tertentu.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana telah disebutkan bahwa PT. Sumber Sawit Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit serta industri pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO). Dengan aktivitas perusahaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penanaman, perawatan dan pemanenan pada perkebunan kelapa sawit serta pengolahan hasil panen berupa TBS dalam pabrik milik perusahaan sehingga menghasilkan CPO.

Adapun proses pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO) pada perusahaan ini adalah sebagai berikut :

Buah kelapa sawit/TBS dibawa ke alat sterilisasi yang berupa silinder dengan menggunakan injeksi uap, kemudian dilakukan perontokan buah dari tandannya. Buah kelapa sawit yang telah dirontokkan dari tandannya, selanjutnya dimasukkan ke bagian penggilingan. Hasil penggilingan kemudian masuk ke bagian pengempaan (*pressing*) dengan menggunakan *screw press* untuk memisahkan minyak dari massa buah. Minyak yang diperoleh dialirkan menuju bagian penyaringan untuk memisahkan bagian ampas. Minyak hasil saringan di simpan pada tangki penyimpanan sementara dan bagian ampas diproses ulang pada bagian pengempaan. Proses selanjutnya adalah pemurnian (klarifikasi) minyak sawit yang terdiri dari pemisahan bahan-bahan pengotor, pemisahan bagian air drap, dan pengeringan. Hasil proses pemurnian adalah produk akhir berupa CPO yang disimpan pada tangki penyimpanan (*storage tank*) dan siap untuk dipasarkan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu yang termasuk dalam kategori faktor demografi seseorang yang sangat mempengaruhi orang tersebut dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang berjenis kelamin pria sudah tentu berbeda dalam mengambil sikap dan Keputusan dalam mengatasi suatu pekerjaan/masalah yang dihadapinya dibandingkan dengan seseorang yang berjenis kelamin wanita.

Untuk lebih jelas tentang jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Pria	61	100%
Wanita	0	0%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan seluruh responden berjenis kelamin pria sejumlah 61 orang atau sebesar 100%. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut di atas dapat dikatakan responden yang juga merupakan karyawan pabrik PT. Sumber Sawit Sejahtera (SSS) Kabupaten Pelalawan bersifat homogen atau satu

jenis kelamin, sehingga pada penelitian ini tidak ada perbedaan jenis kelamin atau gender yang juga merupakan karyawan bagian pabrik. Dengan demikian, diharapkan produktivitas kerja yang diberikan karyawan antara satu dengan yang lainnya tidak jauh berbeda, sehingga target kerja yang dibebankan dapat tercapai setiap periodenya.

5.1.2 Tingkat Usia

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5.2
Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 20	2	3,28%
20 – 25	18	29,51%
26 – 30	17	27,87%
31 – 35	12	19,67%
36 – 40	8	13,11%
41 – 45	4	6,56%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berada pada tingkat usia < 20 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3,28%, tingkat usia 20

– 25 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 29,51%, responden yang berusia 26 – 30 tahun sejumlah 17 orang atau sebesar 27,87%, responden yang berusia 31 – 35 tahun sejumlah 12 orang atau sebesar 19,67%, responden yang berusia 36 – 40 tahun sejumlah 8 orang atau sebesar 13,11%, kemudian responden yang berusia 41 – 45 tahun sejumlah 4 orang atau sebesar 6,56%.

Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga karyawan pabrik PT. Sumber Sawit Sejahtera (SSS) Kabupaten Pelalawan berada pada usia yang sangat produktif, sehingga dengan tingkat usia responden yang begitu menunjang baik dari segi fisik maupun mental hendaknya dapat memberikan memberikan produktivitas kerja yang maksimal bagi perusahaan. Dengan demikian, jelaslah bahwa usia karyawan bagian pabrik sangat mendukung untuk memberikan kontribusi nyata dalam bentuk kinerja atau hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor pandangan dan wawasan serta keterampilan yang menjadi tolak ukur penilaian seseorang. Dengan demikian pada penelitian penulis temukan tingkat pendidikan karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera (SSS) Kabupaten Pelalawan yang menjadi responden sebagai berikut:

Tabel 5.3
Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMP/Sederajat	9	14,75%
SMA/Sederajat	52	85,25%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah sebanyak 52 orang atau 85,25% responden memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat, sedangkan sebanyak 9 orang atau 14,75% responden memiliki pendidikan SMP/Sederajat.

Gambaran tingkat pendidikan karyawan bagian pabrik PT. Sumber Sawit Sejahtera (SSS) Kabupaten Pelalawan memberikan penjelasan bahwa karyawan yang bekerja semuanya pernah mengesap pendidikan yang terendah SMP/Sederajat, sehingga diharapkan dengan adanya pengetahuan dari tingkat pendidikan yang dimiliki bisa membawa responden untuk bekerja dengan produktif dan bekerja dengan tingkat rasional tinggi serta pemahaman yang cukup baik dalam upaya mencapai target kerja berupa memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu bukti konkret bagi setiap karyawan dalam menguasai bidang pekerjaannya dan memiliki pengalaman dalam menyelesaikan persoalan kerja yang pernah ditanganinya. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berasal dari berbagai tingkat masa kerja sebagaimana terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1 – 2 tahun	17	27,87%
3 – 4 tahun	8	13,11%
5 – 6 tahun	12	19,67%
7 – 8 tahun	14	22,95%
9 – 10 tahun	5	8,20%
11 – 12 tahun	5	8,20%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang memiliki masa kerja 1 – 8 tahun. Adapun jumlah responden yang memiliki masa kerja 1 – 2 tahun sejumlah 17 orang atau 27,87%, sementara responden yang memiliki masa kerja 3 – 4 tahun sejumlah 8 orang atau 13,11%, responden dengan masa kerja 5 – 6 tahun sejumlah 12 orang atau 19,67%, responden memiliki masa kerja 7 – 8 tahun sejumlah 14 orang atau 22,95%, responden dengan masa kerja 9 – 10 tahun sejumlah 5 orang atau 8,20%, dan responden yang memiliki masa kerja 11 – 12 tahun sejumlah 5 orang atau sebesar 8,20% dari jumlah total responden.

Gambaran masa kerja yang dimiliki karyawan pabrik PT. Sumber Sawit Sejahtera (SSS) Kabupaten Pelalawan yang merupakan responden dalam penelitian ini sangat beragam dan bervariasi, sehingga dengan masa kerja yang beragam ini diharapkan karyawan mampu memberikan produktivitas kerja yang

maksimal dan saling mendukung dalam menghasilkan pekerjaan yang baik satu sama lainnya.

5.2 Uji Validitas dan Realibilitas

5.2.1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto dalam Riduwan (2010 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji validitas isi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Yang dikatakan valid apabila skor pada butir tes mempunyai kesejajaran dengan skor total.

Pada perhitungan validitas yang terdapat pada lampiran 4 dapat disimpulkan bahwa dari 9 butir pertanyaan variabel kompensasi finansial (X) dan 8 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) diketahui pertanyaan yang disajikan telah valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan tersebut layak untuk dianalisis. Di mana nilai r_{tabel} sebesar 0,1650, sehingga apabila nilai r_{tabel} lebih kecil maka pertanyaan yang diajukan tidak valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai r_{tabel} lebih besar maka pertanyaan yang diajukan dapat diterima untuk dianalisis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Validitas Data

No.	Variabel	No. Pertanyaan	Corelation	Validitas
1	Kompensasi Finansial (X)	01	0,148	Tidak Valid
		02	0,242	Valid
		03	0,335	Valid
		04	0,474	Valid
		05	0,171	Valid
		06	0,077	Tidak Valid
		07	0,133	Tidak Valid
		08	-0,027	Tidak Valid
		09	0,347	Valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	01	0,320	Valid
		02	0,606	Valid
		03	0,500	Valid
		04	0,287	Valid
		05	0,586	Valid
		06	0,516	Valid
		07	0,183	Valid
		08	0,346	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

5.2.2. Uji Realibilitas

Realibilitas suatu instrumen yang menunjukkan konsistensi sebuah data, oleh karena itu instrumen yang reliabel berarti dapat digunakan untuk mengukur hal yang sama pada waktu berbeda dengan memberikan hasil yang sama. Uji realibilitas ini akan dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang telah memiliki kevalidan pada uji validitas sebelumnya. Dengan demikian, jumlah butir pertanyaan yang dapat diuji reliabilitas ini adalah sebanyak 9 butir pertanyaan variabel X dan 8 butir pertanyaan untuk variabel Y.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*. Di mana hasil uji mengenai realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X	0,452	Cukup Reliabel
Y	0,710	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS V.22.00 Lampiran 4.

Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel reliabel, sehingga instrumen variabel kompensasi finansial cukup reliabel dan variabel kinerja karyawan yang digunakan dinyatakan reliable.

Pengujian realibilitas ini menggunakan penafsiran realibilitas yang di kemukakan Arikunto (2010 :211) berikut kriteria reliabilitas suatu penelitian:

Sangat reliabel	Interval koefisien 0,800 – 1.000
Reliabel	Interval koefisien 0.600 – 0.800
Cukup reliabel	Interval koefisien 0.400 – 0.600
Kurang reliabel	Interval koefisien 0.200 – 0.400
Tidak reliabel	Interval koefisien 0.000 – 0.200

5.3 Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 61 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya tertuang pada bagian analisis penelitian.

5.3.1. Analisis Variabel Kompensasi Finansial

Adapun pada variabel pengawasan kerja ditetapkan 2 dimensi yakni 1) kompensasi finansial langsung dengan indikator gaji/upah, komisi, dan bonus. 2) kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator tunjangan kesehatan, pensiun, hari raya, perumahan, pendidikan, dan perlengkapan.

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Dengan demikian jelaslah bahwa pada variabel kompensasi finansial pada dimensi kompensasi finansial langsung terdapat 3 indikator dan masing-masing indikator yang telah ditetapkan dibahas satu persatu. Untuk itu pada penelitian dibahas dari masing-masing indikator untuk mendapatkan hasil guna menjawab hipotesis penelitian.

a. Gaji/Upah

Upah/gaji merupakan kompensasi yang harus diterima karyawan atas pengorbanan yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam satu periode tertentu.

Adanya penetapan gaji/upah standar sesuai ketentuan merupakan keharusan yang dimiliki setiap organisasi. Perusahaan memberikan gaji/upah untuk karyawan yang bekerja 1-5 tahun sebesar Rp. 2.561.000,-/bulan, sementara untuk yang bekerja lebih dari 5 tahun sebesar Rp. 3.500.000,-/bulan, dan mandor sebesar Rp. 4.000.000,-/bulan. Dengan adanya penetapan gaji/upah standar maka

perusahaan telah memberikan kompensasi finansial secara langsung yang bisa diterima karyawan karena telah sesuai dengan ketentuan yang ada.

Untuk lebih jelasnya bagaimana tanggapan responden tentang pemberian gaji yang diterapkan perusahaan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Gaji/Upah

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	34	170
Setuju	4	24	96
Kurang Setuju	3	3	9
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	275
Maksimal Skor (61x5)		-	305
Kategori		-	90,16%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kompensasi finansial langsung yang ditetapkan perusahaan dalam bentuk gaji/upah yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi yakni 90,16%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 34 orang, tanggapan setuju sebanyak 24 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 3 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa PT. Sumber Sawit Sejahtera telah menetapkan gaji/upah yang standar bagi seluruh karyawan.

b. Komisi

Komisi merupakan hak yang diberikan perusahaan berupa sejumlah uang atas pencapaian kerja yang dicapai karyawan dalam satu waktu tertentu. Besaran komisi diberikan bervariasi jumlahnya tergantung dari jabatan, masa kerja, dan pencapaian kerja yang dihasilkan. Komisi ditetapkan atas pencapaian target kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya.

Komisi yang diberikan perusahaan sesuai dengan status dan jabatan masing-masing karyawan, sehingga tidak ada karyawan yang cemburu sosial akibat adanya pemberian komisi yang diperoleh dari perusahaan. Perusahaan memberikan komisi kepada setiap karyawan setiap bulannya jika tercapainya target produksi yang ditetapkan perusahaan yakni dengan besaran komisi rata-rata sebesar Rp. 150.000,-. Di mana dengan komisi yang diberikan perusahaan diharapkan mampu memberikan semangat kerja dan meningkatkan gairah kerja kepada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dan memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan.

Untuk lebih jelas mengenai komisi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka dapat dilihat tanggapan para responden mengenai pertanyaan ini pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Komisi

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	22	110
Setuju	4	37	148
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	264
Maksimal Skor (61x5)		-	305
Kategori		-	86,56%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator mengenai pemberian komisi yang diberikan perusahaan secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi atau sebesar 86,56%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang, tanggapan setuju sebanyak 37 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju, sangat tidak setuju.

c. Bonus

Bonus merupakan tambahan atas kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dinilai berhasil mencapai target perusahaan dan diberikan dengan jumlah yang lebih besar dari gaji normal. Bonus juga diberikan sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawan

dalam satu periode tertentu, sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya.

Bonus yang diberikan perusahaan pada setiap akhir tahun dan bonus tunjangan hari raya (THR). Di mana besaran bonus diberikan berbeda-beda sesuai dengan status karyawan, masa kerja, dan jabatan, sehingga setiap karyawan menerima bonus yang diberikan perusahaan dengan jumlah yang tidak sama. Bonus THR diberikan kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 bulan sebesar 1 bulan gaji/upah yakni Rp. 2.561.000,- sampai dengan Rp. 3.500.000,- sesuai masa kerja, sementara bonus tahunan diberikan untuk karyawan pabrik sebesar Rp. 1.500.000,- dan mandor sebesar Rp. 4.000.000,-. Dengan demikian jelaslah bahwa perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan berbagai kompensasi termasuk salah satunya bonus.

Adapun mengenai bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang ditanggapi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Bonus

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	24	120
Setuju	4	31	124
Kurang Setuju	3	6	18
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	262
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	85,90%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator bonus yang ditetapkan perusahaan yang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 85,90%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 24 orang, tanggapan setuju sebanyak 31 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 6 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Dengan demikian jelaslah dalam dimensi pengawasan koreksi ini ditetapkan 6 indikator penelitian yang masing-masing dibahas satu persatu.

a. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan salah satu kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk perhatian terhadap kesehatan karyawannya selama menjalankan pekerjaan. Tunjangan kesehatan juga diberikan sebagai bentuk perhatian perusahaan dalam rangka menjaga kesehatan karyawan yang dipekerjakannya dengan didaftarkan seluruh karyawan dan anggota keluarganya (isteri/suami dan anak) ke dalam BPJS ketenagakerjaan dan kelas BPJS disesuaikan dengan masa kerja dan jabatan para karyawan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan, dapat tanggapan dari responden penelitian sebagaimana tertuang pada pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesehatan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	22	110
Setuju	4	28	112
Kurang Setuju	3	11	33
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	255
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	83,61%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 83,61%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang, tanggapan setuju sebanyak 28 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 11 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perusahaan telah memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan dan keluarganya, sehingga setiap karyawan merasa tenang saat bekerja karena kesehatan mereka telah dijaga atau diperhatikan perusahaan. Dengan demikian jelaslah bahwa tunjangan kesehatan mampu memberikan kenyamanan saat bekerja bagi karyawan, sehingga karyawan mudah mengerahkan seluruh kemampuannya untuk meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

b. Tunjangan Pensiun

Tunjangan pensiun merupakan tunjangan yang ditetapkan perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas pengabdian karyawan dan diberikan pada saat usia pensiun sebagai bekal masa tua atas karyawan tersebut. Tunjangan pensiun diberikan sesuai dengan ketentuan pemerintah yakni semua karyawan didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan, sehingga pada saat pensiun nanti setiap karyawan akan bisa menerima atau memperoleh dana pensiun yang sudah ada di BPJS ketenagakerjaan. Dengan demikian sangat jelas bahwa setiap karyawan yang dipekerjakan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera memperoleh tunjangan pensiun berupa diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Untuk lebih jelas mengenai tunjangan pensiun yang diberikan perusahaan dapat lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Pensiun

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	7	35
Setuju	4	35	140
Kurang Setuju	3	15	45
Tidak Setuju	2	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2
Jumlah		61	226
Maksimal Skor (61x5)		-	305
Kategori		-	74,10%
Keterangan Kategori			Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tunjangan pensiun yang diberikan perusahaan kepada para karyawan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 74,10%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 7 orang, tanggapan setuju sebanyak 35 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 15 orang, yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Tunjangan pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak seluruhnya menerima, karena karyawan yang mendapatkan tunjangan pensiun adalah karyawan yang dengan status karyawan tetap, sementara karyawan kontrak ataupun baru belum mendapatkan tunjangan pensiun. Dengan demikian jelaslah bahwa perusahaan telah berusaha memberikan tunjangan pensiun kepada setiap karyawan agar karyawan bisa tenang bekerja dan terjamin masa tuanya.

c. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang wajib diterima karyawan selama bekerja pada satu perusahaan. Tunjangan hari raya diberikan sesuai dengan perayaan hari besar agama atau kepercayaan. Besaran jumlah dan waktu pemberian tunjangan hari raya disesuaikan dengan peraturan perundangan tentang ketenagakerjaan. THR diberikan kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 bulan sebesar 1 bulan gaji/upah yakni Rp. 2.561.000,- sampai dengan Rp. 3.500.000,- sesuai masa kerja, sementara bonus tahunan diberikan untuk karyawan pabrik sebesar Rp. 1.500.000,- dan mandor sebesar Rp. 4.000.000,-

Untuk lebih jelasnya mengenai indikator tunjangan hari raya dapat dilihat tanggapan responden pada tabel berikut:

Tabel 5.12
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Hari Raya

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	15	75
Setuju	4	30	120
Kurang Setuju	3	1	3
Tidak Setuju	2	8	16
Sangat Tidak Setuju	1	7	7
Jumlah		61	221
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	72,45%
Keterangan Kategori			Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada para karyawan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 72,45%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang, tanggapan setuju sebanyak 30 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang, yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang dan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang.

Dengan demikian jelaslah bahwa setiap karyawan telah menerima tunjangan hari raya. Di mana tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 bulan dan diberikan sebesar 1 (satu) bulan gaji. Waktu pemberian THR sesuai dengan agama dan kepercayaannya, sehingga pemberian hari raya diterima karyawan pada saat akan menjalankan hari rayanya. Adanya

pemberian tunjangan hari raya ini memberikan karyawan merasa tenang karena karyawan bisa mendapatkan tunjangan yang besar untuk merayakan hari rayanya.

d. Tunjangan Perumahan

Tunjangan perumahan merupakan tunjangan atas perlengkapan yang disediakan perusahaan kepada karyawannya dalam memenuhi kebutuhan perumahan. Tunjangan perumahan diberikan perusahaan kepada karyawan yang bertempat tinggal jauh dari lokasi perusahaan dan bersedia tinggal di lingkungan perusahaan dengan menempati rumah yang telah disediakan perusahaan.

Tingkatan atau tipe rumah disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja karyawan, sehingga setiap karyawan mendapatkan tunjangan perumahan sesuai dengan jabatannya. Dengan demikian sangat jelas bahwa perusahaan telah menyediakan perumahan sebagai tempat tinggal bagi setiap karyawan yang dipekerjakannya terutama karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap. Sementara karyawan yang masih lajang atau kontrak bisanya disediakan perumahan berupa asrama atau kamar.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden atas tunjangan perumahan yang disediakan perusahaan dan diterima karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Perumahan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	21	105
Setuju	4	35	140
Kurang Setuju	3	4	12
Tidak Setuju	2	1	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	259
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	84,90%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tunjangan perumahan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 84,90%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang, tanggapan setuju sebanyak 35 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 4 orang, yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dan tidak ada tanggapan sangat tidak setuju.

Tunjangan perumahan diberikan kepada setiap karyawan tetap dan karyawan kontrak. Di mana tunjangan perumahan diberikan dalam bentuk tidak langsung yaitu perusahaan menyediakan tempat tinggal bagi karyawan dan setiap karyawan menerima perumahan sesuai dengan jabatan dan masa kerjanya. Dengan demikian karyawan yang bekerja di perusahaan PT. SSS merasa nyaman dikarenakan telah ada tempat tinggal yang disediakan perusahaan.

e. Tunjangan Pendidikan

Tunjangan pendidikan merupakan tunjangan yang diberikan perusahaan dalam bentuk menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Tunjangan pendidikan juga diberikan dalam peningkatan jabatan yang diemban karyawan. Selain itu tunjangan pendidikan juga diberikan kepada anak-anak karyawan yang berusia sekolah dengan menyediakan berbagai fasilitas pendidikan dan sarana pendukungnya seperti beasiswa dan transportasi bagi setiap anak yang bersekolah.

Untuk lebih jelas mengenai indikator tunjangan pendidikan ini, maka dapat dilihat tanggapan yang diberikan responden sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

Tabel 5.14
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Pendidikan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	19	95
Setuju	4	40	160
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	261
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	85,57%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tunjangan pensiun yang diberikan perusahaan kepada

para karyawan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 74,10%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 7 orang, tanggapan setuju sebanyak 35 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 15 orang, yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Tunjangan pendidikan diberikan kepada setiap karyawan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan seperti K3, pelatihan/Training mandor, serta tunjangan pendidikan bagi karyawan yang memiliki anak usia sekolah dengan menyediakan berbagai fasilitas pendidikan seperti bus sekolah dan beasiswa. Dengan demikian jelaslah bahwa perusahaan telah berusaha memberikan kenyamanan kepada setiap karyawannya agar karyawan bisa fokus dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

f. Tunjangan Perlengkapan

Tunjangan perlengkapan merupakan tunjangan yang disediakan perusahaan untuk diberikan kepada setiap karyawannya dalam rangka menjalankan pekerjaan. Tunjangan perlengkapan biasanya diberikan perusahaan dalam bentuk barang-barang ataupun sarana pendukung pekerjaan seperti helm, pakaian kerja, sepatu, sarung tangan, dan lainnya.

Adapun tanggapan responden mengenai tunjangan perlengkapan yang diberikan perusahaan, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Perlengkapan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	18	90
Setuju	4	37	148
Kurang Setuju	3	6	18
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	256
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	83,93%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tunjangan perlengkapan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi atau sebesar 83,93%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 orang, tanggapan setuju sebanyak 37 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 6 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Dengan demikian sangat jelas terlihat bahwa perusahaan telah memberikan tunjangan perlengkapan kepada setiap karyawan yang bekerja seperti topi pelindung/helm, pakaian seragam kerja, kaca mata, sepatu, dan sarung tangan. Adanya tunjangan perlengkapan kerja ini memberikan indikasi perhatian perusahaan kepada karyawannya sudah sangat baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik dan maksimal.

Tabel 5.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi Finansial

No.	Indikator Kompensasi Finansial (X)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Gaji/Upah	34	24	3	-	-	275
	Bobot Nilai	170	96	9	-	-	
2.	Komisi	22	37	2	-	-	264
	Bobot Nilai	110	148	6	-	-	
3.	Bonus	24	31	6	-	-	262
	Bobot Nilai	120	124	18	-	-	
4.	Tunjangan kesehatan	22	28	11	-	-	255
	Bobot Nilai	110	112	33	-	-	
5.	Tunjangan pensiun	7	35	15	2	2	226
	Bobot Nilai	35	140	45	4	2	
6.	Tunjangan hari raya	15	30	1	8	7	221
	Bobot Nilai	75	120	3	16	7	
7.	Tunjangan perumahan	21	35	4	1	-	259
	Bobot Nilai	105	140	12	2	-	
8.	Tunjangan pendidikan	19	40	2	-	-	261
	Bobot Nilai	95	160	6	-	-	
9.	Tunjangan perlengkapan	18	37	6	-	-	256
	Bobot Nilai	90	148	18	-	-	
Total Skor							2.279
Skor Tertinggi 5 x 9 x 61							2.745
Skor Terendah 1 x 9 x 61							549
% Share Perolehan							83,02%
Kriteria Penilaian							Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan gaji/upah yang ditetapkan PT. Sumber Sawit Sejahtera sebesar 275 dan nilai terendah pada pertanyaan tunjangan

hari raya yang ditetapkan PT. Sumber Sawit Sejahtera dengan skor 221, sehingga diperoleh total skor pada variabel kompensasi finansial sejumlah 2.279 atau sebesar 83,02% dan berada pada kategori sangat tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial bisa memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Di mana perusahaan telah berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan dengan memberikan kompensasi finansial, sehingga diharapkan karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal.

5.3.2. Analisis Variabel Kinerja

Kinerja merupakan ukuran terhadap pencapaian hasil yang diperoleh dalam menghasilkan suatu/hasil kerja. Dengan demikian jelaslah bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka pada penelitian ditetapkan 2 dimensi yakni kualitas kerja dan kuantitas kerja yang masing-masing dimensi ditentukan indikatornya.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja merupakan bagian yang penting untuk diperhatikan, terutama pada perusahaan yang menghasilkan produk berupa barang.

a. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tugas masing-masing, sehingga semua pekerjaan diselesaikan berdasarkan tugas yang dimiliki setiap karyawan. Untuk lebih jelas mengenai tanggung jawab yang diberikan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	35	175
Setuju	4	25	100
Kurang Setuju	3	1	3
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	278
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	91,15%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tentang tanggung jawab karyawan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi atau sebesar 91,15%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 35 orang, tanggapan setuju sebanyak 25 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan maupun tanggapan sangat tidak setuju.

Tanggapan yang diberikan responden pada indikator tanggung jawab kerja karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera dalam melaksanakan pekerjaannya secara umum telah mumpuni dan bertanggung jawab. Di mana setiap karyawan telah mengerti dengan bidang dan tugasnya masing-masing, sehingga semua pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan dapat dijalani dengan baik.

b. Ketepatan Bidang Kerja

Ketepatan kerja yakni ketepatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dengan ketepatan kerja mampu mengurangi angka kesalahan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan. Ketepatan kerja di perusahaan dilihat karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Adapun ketepatan kerja yang diperlihatkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan yang diberikan sebagaimana tertera pada tabel berikut:

Tabel 5.18

Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Bidang Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	12	60
Setuju	4	34	136
Kurang Setuju	3	12	36
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	232
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	76,06%
Keterangan Kategori			Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tentang ketepatan kerja karyawan yang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 76,06%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 12 orang, tanggapan setuju sebanyak 34 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 12 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan maupun tanggapan sangat tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera telah menjalankan pekerjaan dengan tepat, sehingga semua pekerjaan dapat dijalankan sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

c. Ketelitian Bekerja

Ketelitian bekerja merupakan ketelitian yang diperlihatkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya bisa diselesaikan dengan baik dan kesalahan dalam bekerja dapat dihindari. Di mana dengan ketelitian berdampak baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, sehingga perusahaan tidak dirugikan oleh kesalahan karyawan yang akan merusak material bahan baku. Sedangkan bagi karyawan dengan ketelitian ini bisa mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Ketelitian dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena sebagai perusahaan yang menghasilkan produksi berupa CPO, kualitas hasilnya sangat diperhatikan sebagai standar produk. Ketelitian diperlukan untuk mendapatkan hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan

perusahaan, sehingga dengan ketelitian dalam bekerja semua standar mutu dapat dipenuhi.

Untuk lebih jelasnya mengenai ketelitian karyawan bekerja di perusahaan, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Bekerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	15	75
Setuju	4	41	164
Kurang Setuju	3	5	15
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	254
Maksimal Skor (61x5)		-	305
Kategori		-	83,28%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tentang ketelitian bekerja karyawan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi atau sebesar 83,28%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang, tanggapan setuju sebanyak 41 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 5 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan maupun tanggapan sangat tidak setuju.

Karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera dalam menjalankan pekerjaannya telah teliti sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan, sehingga karyawan

bisa memberikan hasil kerja yang maksimal. Dengan ketelitian kualitas hasil kerja atau produk yang dihasilkan sesuai dengan standar baku yang ditetapkan perusahaan seperti kualitas CPO yang dihasilkan.

d. Kecakapan

Kecakapan merupakan kecakapan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan kecakapan kerja yang dimiliki karyawan, hasil kerja yang diberikan memiliki kualitas yang baik dan sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Adapun kecakapan dalam bekerja yang diperlihatkan karyawan selama menjalankan pekerjaannya dapat dilihat tanggapan yang diberikannya berikut ini:

Tabel 5.20
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kecakapan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	10	50
Setuju	4	37	148
Kurang Setuju	3	7	21
Tidak Setuju	2	6	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Jumlah		61	242
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	79,34%
Keterangan Kategori			Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tentang kecakapan kerja karyawan yang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 79,34%. Di mana responden yang memberikan tanggapan

sangat setuju sebanyak 10 orang, tanggapan setuju sebanyak 37 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 7 orang, dan responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang dan tanggapan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera telah menjalankan pekerjaan dengan cakap, sehingga semua pekerjaan dapat dijalankan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Adanya kecakapan yang diberikan karyawan membantu perusahaan dalam mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga target kerja bisa tercapai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan sejumlah hasil kerja dari tugasnya pada setiap harinya.

a. Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan hasil yang diberikan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai bidang dan tugas masing-masing. Dengan hasil kerja yang maksimal bisa mencapai kuantitas yang ditetapkan perusahaan berupa target produksi CPO. Di mana dengan hasil kerja yang diperlihatkan dapat memberi dampak kepada karyawan itu sendiri yakni akan adanya pencapaian target kerja dan bisa memberikan kontribusi terhadap pendapatan karyawan berupa bonus atas pencapaian target kerja.

Untuk lebih jelas mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan selama bekerja di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	19	95
Setuju	4	37	148
Kurang Setuju	3	5	15
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	258
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	84,60%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tentang hasil kerja yang diberikan karyawan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 84,60%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 19 orang, tanggapan setuju sebanyak 37 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 5 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan maupun tanggapan sangat tidak setuju.

Karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera dalam melaksanakan pekerjaannya telah memberikan hasil kerja yang maksimal. Di mana hasil kerja yang diperlihatkan karyawan berupa kecilnya tingkat kesalahan yang dibuat karyawan pada saat menjalankan pekerjaan, sehingga dalam produksi yang dihasilkan memiliki kualitas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

b. Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu diperlihatkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing. Di mana penyelesaian kerja tepat waktu diperlihatkan dengan mencapai target kerja harian berupa menghasilkan CPO yang sesuai dengan ditetapkan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dapat dilihat tanggapan responden yang tertuang pada tabel berikut:

Tabel 5.22
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	10	50
Setuju	4	47	188
Kurang Setuju	3	4	12
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	250
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	81,97%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tentang penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang diberikan karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi atau sebesar 81,97%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 10 orang, tanggapan setuju sebanyak 47 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 4 orang,

dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan maupun tanggapan sangat tidak setuju.

Pernyataan mengenai kesempurnaan hasil kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa karyawan telah bekerja dengan mengutamakan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya. Di mana untuk mencapai hasil tersebut, karyawan mengerahkan semua kemampuannya untuk memberikan hasil kerja yang maksimal sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

c. Pencapaian Target

Pencapaian target kerja yang ditetapkan perusahaan menjadi tanggung jawab karyawan untuk memenuhinya. Di mana pencapaian target diperlihatkan dengan pencapaian hasil kerja karyawan setiap tahunnya berupa produksi CPO yakni pada tahun 2018 sebesar 24.107.266,3 kilogram atau 2.008.938,8 kilogram per bulan.

Untuk lebih jelasnya, sehingga untuk mengetahuinya dengan lebih jelas dapat dilihat dari tanggapan responden di bawah ini

Tabel 5.23
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	5	25
Setuju	4	41	164
Kurang Setuju	3	15	45
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	234
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	76,72%
Keterangan Kategori			Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tentang pencapaian target kerja karyawan yang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi atau sebesar 76,72%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 5 orang, tanggapan setuju sebanyak 41 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 15 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan maupun tanggapan sangat tidak setuju.

Hasil ini menggambarkan bahwa seluruh karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera dalam menjalankan pekerjaannya telah mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga semua target kerja yang ditetapkan perusahaan bisa tercapai dikarenakan semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Di mana karyawan dalam bekerja telah mengerahkan

kemampuannya secara maksimal dilihat dari penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu.

d. Efisien dan Efektif Jam Kerja

Efisien dan efektif jam kerja yakni kemampuan karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan efisien dan efektif untuk memberikan hasil kerja yang maksimal sebagaimana yang telah ditargetkan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan mengenai efisien dan efektif jam kerja dapat dilihat pada tabel distribusi berikut ini:

Tabel 5.24
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Efisien dan Efektif Jam Kerja

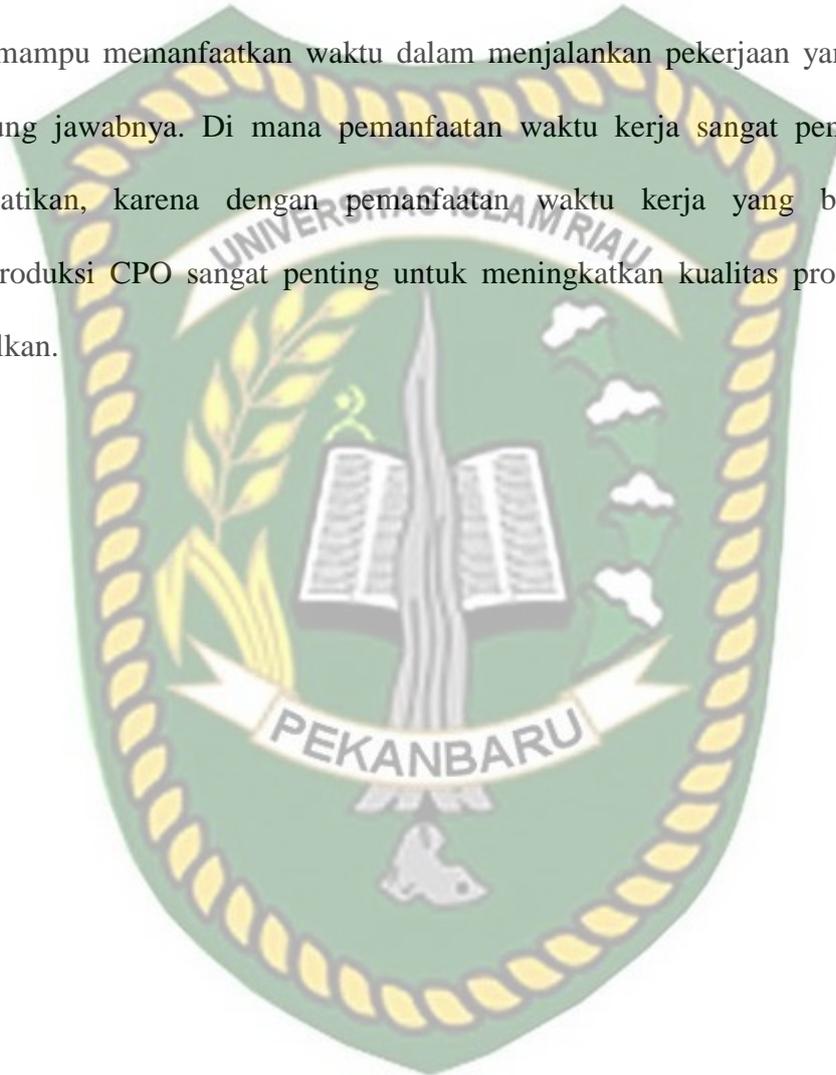
Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	37	185
Setuju	4	24	96
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		61	281
Maksimal Skor (61X5)		-	305
Kategori		-	92,13%
Keterangan Kategori			Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tentang efisien dan efektif jam kerja karyawan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi atau sebesar 92,13%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 37 orang, tanggapan setuju sebanyak 24 orang, dan tidak ada tanggapan responden pada tanggapan kurang

setuju, serta tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan maupun tanggapan sangat tidak setuju.

Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera telah mampu memanfaatkan waktu dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di mana pemanfaatan waktu kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena dengan pemanfaatan waktu kerja yang baik dalam memproduksi CPO sangat penting untuk meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan.



Tabel 5.25

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja

No.	Indikator Kinerja (Y)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Tanggung jawab	35	25	1	-	-	278
	Bobot Nilai	175	100	3	-	-	
2.	Ketepatan	12	34	12	-	-	232
	Bobot Nilai	60	136	36	-	-	
3.	Ketelitian bekerja	15	41	5	-	-	254
	Bobot Nilai	75	164	15	-	-	
4.	Kecakapan	10	37	7	6	1	242
	Bobot Nilai	50	148	21	12	1	
5.	Hasil kerja	19	37	5	-	-	258
	Bobot Nilai	95	148	15	-	-	
6.	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	10	47	4	-	-	250
	Bobot Nilai	50	188	12	-	-	
7.	Pencapaian target	5	41	15	-	-	234
	Bobot Nilai	25	164	45	-	-	
8.	Efisien dan efektif jam kerja	37	24	-	-	-	281
	Bobot Nilai	185	96	-	-	-	
Total Skor						2.029	
Skor Tertinggi 5 x 8 x 61						2.440	
Skor Terendah 1 x 8 x 61						488	
% Share Perolehan						83,16%	
Kriteria Penilaian						Sangat Tinggi	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa pada variabel kinerja ditemukan jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan mengenai efisiensi dan efektif jam kerja sebesar 281 dan nilai terendah pada pertanyaan

ketepatan dengan skor 232, sehingga diperoleh total skor pada variabel produktivitas kerja sejumlah 2.029 atau sebesar 83,16% dan berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa kinerja yang ditunjukkan atau diberikan karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera telah tinggi, sehingga diharapkan dengan kinerja yang tinggi bisa memberikan kontribusi besar bagi perusahaan dalam melaksanakan produksi CPO.

5.4 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

5.4.1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan digunakan analisis statistik dengan analisis regresi sederhana, di mana rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Di mana : Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Kompensasi Finansial

ε = Epsilon

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa pengaruh antar variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan, maka data-data yang telah diperoleh dari tanggapan responden pada kuesioner penelitian dimasukkan ke dalam tabel tabulasi dan digunakan rumus-rumus statistik dengan dibantu program SPSS Versi 22.00 for Windows.

Dengan demikian dari hasil pengolahan data penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh data bahwa mengenai regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1.599 + 0.622X + 0.479\varepsilon.$$

Tabel 5.26
Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1,599	,479		3,339	,001						
Kompensasi Finansial	,622	,115	,576	5,408	,000	,576	,576	,576	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus statistik, maka didapat persamaan regresi yakni $Y = 1.599 + 0.622X + 0.479\varepsilon$. Persamaan di atas dapat diuraikan bahwa konstanta (a) = 1.599, artinya tanpa variabel kompensasi finansial, kinerja karyawan telah terbentuk dengan sendirinya sebesar 1,599 poin. Koefisien regresi X (b) = 0.622, artinya dengan variabel kompensasi finansial meningkat sebesar 0.622 poin akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5.27
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,576 ^a	,331	,320	,28760	1,695

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel tersebut diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.576. Informasi ini menunjukkan signifikansi atau pengaruh yang cukup kuat antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang besar diberikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan menggambarkan bahwa perusahaan PT. Sumber Sawit Sejahtera telah melaksanakan pemberian kompensasi finansial dengan baik.

Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.331 berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya kompensasi finansial yang mempengaruhi sebesar 33,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi finansial yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 33,1% setiap ada perubahan pada pemberian kompensasi finansial yang semakin baik maka memberi dampak pada kinerja karyawan pada PT. Sumber Sawit Sejahtera.

5.4.3. Uji Hipotesis

Pada kolom coefficients dilakukan uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independen.

Ho : Tidak ada pengaruh yang berarti antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Hi : Ada pengaruh yang berarti antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Uji t, yaitu untuk menilai variabel bebas (independen) berpengaruh dengan variabel terikat (dependen).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak,

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

Adapun rumus yang digunakan, adalah

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

Pada tabel 5.26 di atas memperlihatkan T_{hitung} untuk kompensasi finansial 5,408 dan T_{tabel} 1.682 dengan probabilitas (Sig) 0,000 ($<$ dari α 0,05), berarti terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera. Dengan demikian hipotesis diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh jelaslah bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang pemberian kompensasi finansial yang berkelanjutan dan dengan sistem yang baik.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera secara simultan (r^2) = 33,1% sedangkan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan ikut ditentukan oleh kompensasi finansial, oleh karena itu semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan, dan sebaliknya, apabila semakin rendah kompensasi finansial yang diberikan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Kompensasi finansial dapat ditingkatkan dengan melakukan pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung kepada seluruh karyawan tanpa membedakan status dan masa kerja. Dengan demikian pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan dalam hal ini PT. Sumber Sawit Sejahtera bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana diharapkan perusahaan.

Pemberian dan penerapan kompensasi finansial yang telah dan akurat mampu merangsang dan memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga dengan adanya pemberian kompensasi ini karyawan tidak lagi menjadi kurang bersemangat dalam mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal yakni berupa kinerja.

Namun demikian ada beberapa responden yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kurang. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan perusahaan yang membedakan pemberian kompensasi kepada karyawan tetap,

karyawan harian, dan karyawan kontrak, sehingga memicu karyawan dalam mengerahkan semangat kerjanya berupa kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yakni penelitian yang dilakukan Listya Maretha Sari (2010) menyimpulkan variabel kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Angga Putra Samudra (2014) menemukan hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y). Shinta Wahyu Hati (2016) mengungkapkan pemberian kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja yang diterima karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di perusahaan. Sementara Yunny Yusman (2017) mengatakan Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Palembang.

Dengan demikian jelaslah bahwa pemberian kompensasi finansial memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi penting untuk perlu diperhatikan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan pemberian kompensasi finansial yang tepat dan sesuai mampu memberikan dukungan bagi karyawan dalam mewujudkan kinerja yang hendak dicapai perusahaan.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Di mana bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variabel kompensasi finansial sudah termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu 83,02% dan variabel kinerja sebesar 83,16% juga berkategori sangat tinggi. Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera yang ditunjukkan dari persamaan regresi yakni sebesar $Y = 1.599 + 0.622X + 0.479\varepsilon$ yang berarti tanpa adanya pemberian kompensasi kinerja karyawan sudah terbentuk sebesar 1.599 poin dan apabila diberikan kompensasi finansial yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.479 poin. Sementara dari analisis korelasi dan determinasi diketahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja sebesar 33,1%. Sedangkan pada uji signifikan yaitu t hitung $>$ t tabel sebesar $5,408 > 1,682$ dan sumbangan parsial dari variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1%. Hasil ini dapat menjelaskan bahwa pemberian kompensasi finansial pada karyawan PT. Sumber Sawit Sejahtera mampu meningkatkan kinerja karyawan.

6.2 Saran-saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya kompensasi finansial. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Perlunya adanya kebijakan baru yang dirumuskan perusahaan agar pemberian kompensasi diperoleh seluruh karyawan tanpa membedakan status dari karyawan tersebut.
2. Perusahaan hendaknya memberikan beban yang sama kepada seluruh karyawan, agar karyawan merasa saling membutuhkan untuk mencapai target kerja di perusahaan
3. Kinerja yang diberikan karyawan sudah baik dan perlu ditingkatkan dengan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan

85



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko Hani T, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrastuti, Sri S. dan Amries Rusli Tanjung. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru.
- Mangkunegara, A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira. Tb. Sjafri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy. R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ali, Mohammad. 2004. *Metodologi dan Aplikasi Riset*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. UGM Press. Yogyakarta.
- Nuraini, Eka Rachmawati. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (sebagai basis meraih keunggulan kompetitif)* Penilaian kinerja karyawan antara harapan dan kenyataan. *Jurnal Ekonomi KIAT (UIR)*.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudjono. 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Syah, H. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, No. 1 Vol 2 hal 462 – 471 Universitas Negeri Surabaya.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.