

**PENGARUH KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA KARYAWAN PADA PTP NUSANTARA XIV  
PABRIK GULA TAKALAR**

**SKRIPSI**

**OLEH  
KHAERIL AZIS  
NIM 105720473514**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### **Kupersembahkan Karya ini untuk :**

Ayahanda dan ibunda tercinta  
sebagai tanda hormat dan bakti ananda,  
keluarga tersayang, dosen-dosenku  
yang telah menjadi orang tua keduaku  
serta sahabat-sahabatku semoga mereka  
selalu dalam lindungan Allah Azza Wa Jalla

### **MOTTO**

Mimpilah yang bungatidur  
Dan akan berakHIR disaat kamu terbangun  
Sedangkan impian adalah harapan yang baru saja dimulai  
Saat kamu terbangun  
Maka berhentilah bermimpi  
Dan mulailah perjuangkan impianmu,...

***“ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu  
kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”***

***(Q.S. Ar-Ra'd:11)***



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar

Nama Mahasiswa : Khaeril Azis

No.Stambuk/NIM : 105720473514

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

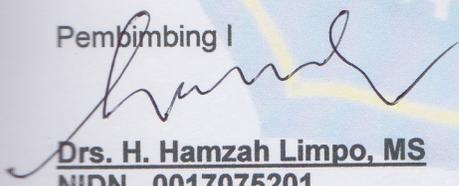
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Kamis Tanggal 07 Februari 2019 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

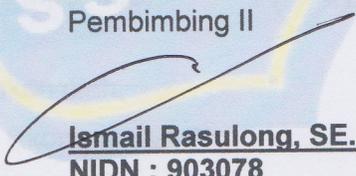
Makassar, 11 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

  
**Drs. H. Hamzah Limpo, MS**  
NIDN. 0017075201

Pembimbing II

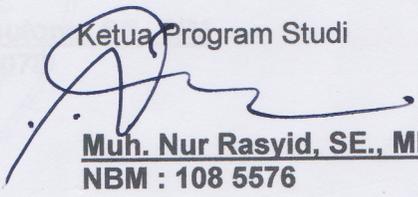
  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NIDN : 903078

Mengetahui,

Dekan,

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM : 903078

Ketua Program Studi

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

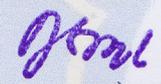
Skripsi atas Nama **KHAERIL AZIS, NIM : 105720473514**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 2 Jumadil Akhir 1440 H/07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil Akhir 1440 H  
Makassar, -----  
08 Februari 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM

(Rektor Unismuh Makassar)

  
.....

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

  
.....

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE.,MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

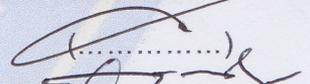
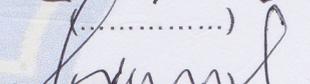
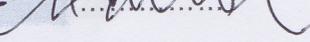
  
.....  


4. Penguji : 1.Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM

2.Ismail Rasulong, SE., MM

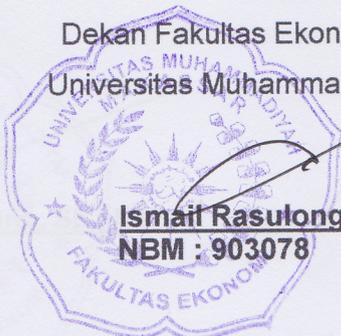
3.Drs. Sultan Sarda, MM

4.Drs. Hamzah Limpo, M.Si

  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NBM : 903078**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Khaeril Azis  
No.Stambuk/NIM : 105720473514  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Dengan Judul : Pengaruh Kebijakan Kompetensi Terhadap Peningkatan  
Kinerja Karyawan di PTP Nusantara XIV Pabrik Gula  
Takalar

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji dan ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 8 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Khaeril Azis

Diketahui,

Dekan,



Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM : 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM : 108 5576

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **ABD.Azis** dan Ibu **Rahma** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus tak pamrih. Dan terima kasih untuk seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Dr. H. AbdRahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. NurRasyid, SE., MM** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM.**, Selaku mantan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak **Drs. H. Hamzah Limpo, MS** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2014 (Navigator 14) yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Keluarga besar Manajemen 2 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di fakultas ekonomi dan bisnis, teruslah berjuang dan menjadi manusia yang hauskan ilmu pengetahuan

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bias saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almmater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 22 Januari 2019

**Khaeril azis**

## ABSTRAK

Khaeril Azis, 2018, "**Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar**", dibimbing oleh, Pembimbing I, H. Hamsah Limpo, dan Pembimbing II Ismail Rasulong. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kebijakan Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar di Kabupaten Takalar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, yaitu metode yang menggunakan pengumpulan data secara kuantitatif melalui kuisioner dengan menetapkan nilai skor setiap jawaban atas kuisioner tersebut, kemudian data itu diolah melalui berbagai formulasi yaitu statistik deskriptif, kemudian melakukan pengujian koefisien regresi, dan seterusnya mendiskripsikan hasil output analisis yang diolah dengan spss. Rumusan masalah dan hipotesis penelitian dapat ditunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana hal itu dapat dijabarkan melalui indikator kompensasi yang terdiri : kepuasankerja (X1.1), kerjasama (X1.2), disiplin (X1.3), motivasi (X1.4), stabilitaskaryawan (X1.5) dan pengaruhpemerintah (X1.6) yang secara rata-rata persepsi responden memberikan penilaian 4,17 (bagus/penting), dan indikator kinerja yang terdiri dari : kuantitas (Y1.1), kualitas (Y1.2), tingkatkepuasan (Y1.3) dan ketepatanwaktu (Y1.4). Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerjapegawai dengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,433, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan pada PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar semakin baik. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,415, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 41,5% dan sisanya sebesar 58,5% merupakan fakta di luar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian

Kata kunci : ***Statistik descriptive, Kompensasi, kinerja dan indikator***



## ABSTRACT

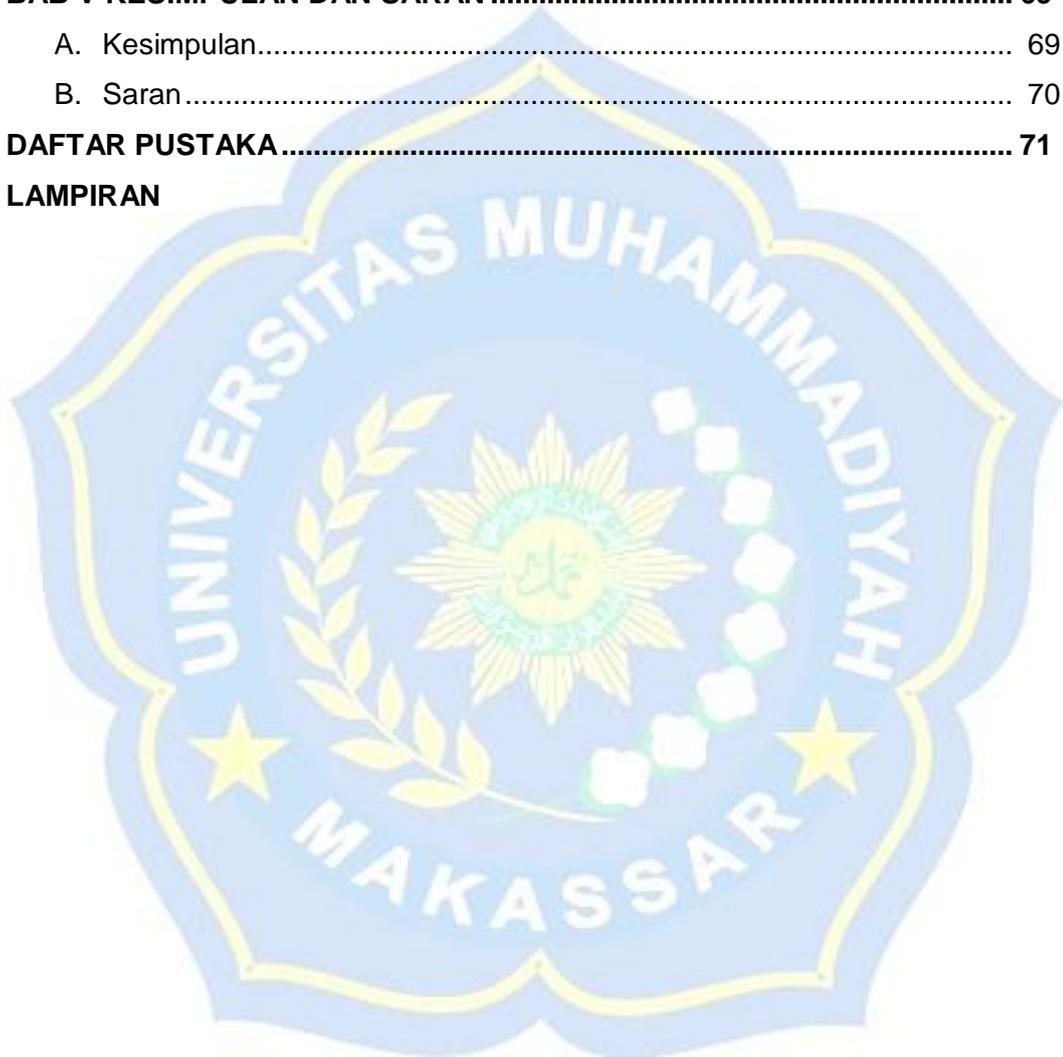
**Khaeril Azis**, years 2018, "the influence of the wisdom of Compensation to increased Employee Performance PTP Nusantara XIV Takalar Sugar Pebrik", guided by, Supervisor I, h. Limpo Hamsah, and Supervisor II Ismail Rasulong. The purpose of this research is to know the influence of the wisdom of Compensation to increased employee performance PTP Nusantara XIV Takalar Regency sugar factory Takalar. Research methods used in this research is quantitative descriptive, i.e. methods that use the data collection are kuantitatif through a detailed questionnaire by setting the value of the answers to the questionnaire each score, then that data processed through the various formulations i.e. descriptive statistics, then do the test koefesien regression, and so on describe output results analysis processed with spss. Formulation of the problem and research hypotheses can be shown that a positive and influential signifikan compensation on performance, where it can be elaborated through a compensation indicator consists of: satisfaction work (X 1.1), cooperation (X 1.2), discipline ( X 1.3), motivation (X 1.4), the stability of employees (X 1.5) and influence the Government (X 1.6) which is the average perception of respondents rated 4.17 (good/important), and performance indicators comprising: quantities (Y 1.1), quality (Y 1.2), the level of satisfaction (Y 1.3) and timeliness (Y 1.4). The variable compensation had a significant positive influence on performance clerk with  $P = 0.05$  with a value of  $0000 < \text{coefficient of } 0.433$ , this coefficient suggests that the better the compensation given by the company to employees, then employee performance in PTP Nusantara XIV Takalar sugar factory is getting better. R Square value of generating 0.415, meaning a model that is built describing the conditions in the place of research of 41.5% and the remaining 58.5% the moth is a fact beyond the ability of the researcher or still the existence of things that researchers did not enter as indicators of each variable research

Keywords: descriptive Statistics, compensation, performance and indicators

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Pengertian dan Jenis- jenis Kompensasi.....	6
B. Metode Kompensasi.....	18
C. Hubungan Produktivitas dengan Kinerja .....	21
D. Kerangka Konsep .....	31
E. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Jenis Data dan Sumber Data.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38

G. Teknik Analisis Data.....	39
H. Metode Analisis .....	40
<b>BAB IV Hasil Penelitiandan Pembahasan .....</b>	<b>43</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
B. Hasil Penelitian .....	54
C. Pembahasan .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



G. UjiValiditasdanReabilitas .....	37
H. MetodeAnalisis .....	38
<b>BAB IV HasilPenelitiandanPembahasan .....</b>	<b>42</b>
A. GambaranUmumObjekPenelitian .....	42
B. HasilPenelitian .....	54
C. Pembahasan .....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .....	42
Tabel 4.5 Deskripsi Kompetensi ( $X_1$ ).....	43
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel SaranaPrasaran ( $X_2$ ).....	45
Tabel 4.7 DeskripsiVariabelKinerjaPegawai (Y).....	47
Tabel 4.8 Uji ValiditasdanReliabilitas Variabel Penelitian .....	50
Tabel 4.9PengujianHipotesis .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	48

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Zaman modern saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik. Berbagai cara dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya mengalami kemajuan dan dapat berkembang secara pesat, serta dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada Sumber Daya Manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Perubahan yang terjadi saat ini menyebabkan hampir seluruh perusahaan mengalami permasalahan yang sama. Dari permodalan, teknologi yang dipakai, teknik pemasaran produk, dan skill tenaga kerja manusia yang kurang, yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang mungkin belum sesuai dalam pemberdayaan karyawannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang membutuhkan perhatian yang lebih, karena Sumber Daya Manusia yang akan menjalankan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang

menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada sebuah organisasi namun tujuan yang lain yang ingin dicapainya yaitu mengharap imbalan atau balas jasa atas kinerjanya. Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan, serta tidak mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan perusahaan tersebut akan mudah bangkrut.

Organisasi berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja yang efektif dan efisien sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan serta menekan jumlah complaint. Kinerja karyawan yang baik sangat

dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menunjang pertumbuhan perusahaan kedepannya. Salah satu agar perusahaan dapat bertahan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar yang berlokasi di Parappunganta Desa Parappunganta Kab. Takalar merupakan perusahaan yang menjadi subyek dalam penelitian ini, dimana PTPN. Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar merupakan perusahaan yang memproduksi gula. Sebagai perusahaan yang besar PTPN. Nusantara XIV Gula Takalar harus terus menjaga eksistensinya agar perusahaan dapat tetap bertahan (*survive*) dengan cara mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) nya dengan baik karena SDM yang akan membawa arah perusahaan apakah perusahaan mampu berkembang atau tidak.

PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar harus mampu memberikan kompensasi terhadap karyawan agar karyawan dapat berkembang dapat kompeten dalam bidangnya serta dapat bersaing sehingga dapat membawa perusahaan untuk terus berkembang dengan mencapai tujuan perusahaan.

Melihat dari permasalahan di atas penulis tertarik mengangkat judul **Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar.**

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kebijaksanaan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar ?

## **C. Tinjauan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijaksanaan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan akan dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman penulis dalam berinteraksi langsung dengan karyawan perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan antara teori yang pernah didapatkan dengan fakta empiris yang ada di lapangan.

#### **b. Bagi pembaca**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penambah informasi, referensi, serta dapat dijadikan sebagai perbandingan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian ataupun judul penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber masukan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Pengertian dan jenis-jenis kompensasi

#### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin di raihny, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta bagaimana menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang di tampilkan oleh karyawan.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Sastrohadiworo (2015:57), Kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Rivai Sagala, (2011:43)

Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang di berikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada

organisasi. Sinambela, (2016:220). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan, (2016:118)

Jadi berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk karyawan dalam mengembangkan kinerja kerjanya.

Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Kompensasi financial langsung terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi financial tidak langsung terdiri dari semua reward financial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung.

## 2. Jenis Kompensasi

Secara umum dalam berbagai kepuasan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi yaitu:

- a) kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang di bayar secara tetap berdasarkan tengang waktu yang di tetapan organisasi. Umumnya, adalah setiap bulan, meskipun ada juga organisasi khususnya di sektor swasta memberikannya dua kali dalam sebulan. Sementara itu,
- b) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

c) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewktu waktu.

Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat di bagi menjadfi dua kelompok besar.

#### 1. Kompensasi menurut bentuknya.

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Komponen finansial seperti gaji. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang di peroleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis di mana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfnansial ini meliputi kepuasan yang di dapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

#### 2. Kompesasi berdasarkan cara pemberiaanya.

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, terdiri atas bayaran diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak lansung yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya, dan cuti. Sinambela, (2016:222)

#### 3. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pembrian kompensasi menurut Sauddin, (2006:89) sebagai berikut.

- a) Pengalokasi SDM secara efisien dan efektif. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- b) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa karyawan akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan. (sinambela, 2016:225).

Sementara itu, wether dan davis (1996:178) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif di pengaruhi oleh delapan faktor.

- a) Memperoleh karyawan yang berkualifikasi. Kompensasi yang cukup tinggi sangat di butuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetesi untuk mendapatkan karyawan yang di harapkan.
- b) Mempertahankan karyawan yang ada. Karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan semakin tinggi.
- c) Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti sebuah

pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.

- d) Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan, perilaku-perilaku lainnya.
- e) Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bias jadi pekerja dibayar upah atau gaji diatas standar.
- f) Memfasilitasi aturan. Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- g) Memfasilitasi karyawan. Sistem manajemen Kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami spesialis SDM, Manajemen operasi, dan para karyawan.
- h) Meningkatkan efisiensi administrasi. Program kompensasi hendaknya di rancang untuk dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya. Sinambela, (2016:225).

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk

memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2005) antara lain yaitu:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara menejer dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaannya untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-

peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
- c) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d) Produktivitas kerja karyawan
- e) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
- f) Biaya Posisi jabatan karyawan
- g) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- h) Kondisi perekonomian nasional
- i) Jenis dan sifat pekerjaan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang atau kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

## 5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karyawan.

Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal. Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (job description). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

Bagi karyawan, upah menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang di berikan kepada majikan. Upah juga mencerminkan kualitas dan

kebahagiaan hidupnya di hari tua. Oleh karenanya, upah menentukan hubungan karyawan dengan majikannya, terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja. Sebagian besar pemogokan buruh di Indonesia disebabkan oleh tuntutan buruh atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial mereka. Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara. Upah menentukan jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Jumlah pajak penghasilan yang dipungut pemerintah menentukan kemampuan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan ketika sedang bekerja dan di hari tuanya.

Kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat. Di negara-negara maju, tingkat upah merupakan pencipta kemakmuran negara-negara tersebut. Sebagian anggota masyarakat adalah pekerja, baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta. Upah mempengaruhi daya beli mereka untuk membeli produk yang mereka butuhkan. Selain itu, upah juga menentukan jumlah jenis, kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat. Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan.

- b. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
- c. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- d. Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan atau pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja jika dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah atau gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, atau penghargaan lainnya.

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pangkuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompensasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin perusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami

sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan.

Hasibuan (2008:117) mengemukakan bahwa : Besarnya balas jasa ditentukan dan di ketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

Hal ini jugadi dukung oleh Mahmudi (2005) dalam Hertati (2009:435) yang menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat dipengarhi oleh motivasi, kemauan dan semangat personel dalam perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu alat untuk mempengaruhi motivasi personel dalam perusahaan. Kompensasi yang adil dan mensejahterahkan akan dapat memacu semangat kerja dan

memperbaiki moralitas karyawan. Sebaliknya kompensasi yang tidak adil, diskriminatif dan tidak mampu mensejahterahkan karyawannya akan memicu rendahnya motivasi semangat kerja dan moralitas karyawan. Hal tersebut akan berdampak pada rendahnya kinerja individual yang kemudian menyebabkan rendahnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## 6. Produktifitas Kerja

Menurut beberapa pakar ahli produktifitas kerja adalah.

- a) Menurut Dewan produksi Nasional (2001: 21). produktifitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b) Definisi produktifitas kerja menurut Sinaungan (2009: 12). produktifitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- c) Menurut tunggal (2000:185). produktifitas kerja adalah seseorang pekerja atau sistem operasi dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan keluaran dibagi dengan masukan.

Dari beberapa pendapat di atas dan dapat disimpulkan menjadi suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat dan yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

Program program produktifitas nampaknya dekat pada tiga bidang. Yang pertama meliputi perubahan-perubahan di dalam struktur organisasi, proses-proses, dan prosedur-prosedur pelaksanaan.

- a) Fleksibilitas dalam prosedur prosedur pelayanan sipil.
  - b) Sentralisas imanajemen yang mendukung pelayanan, seperti imengetik daftar gaji pembelian.
  - c) Mengumpulkan laporan laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan.
  - d) Desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi ke dalam unit unit yang sama.
  - e) Pemakaian yang meningkat mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standar-standar kerja untuk memonitor produktifitas.
  - f) Konsolidasi pelayanan-pelayanan.
  - g) Penggunaan model-model keputusan ekonomi rasional untuk menjadwalkan dan masalah-masalah konservasi energi lainnya
- Faustino cordoso gomes,(2003:164)

## **B. Metode Kompensasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 123), metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

### **1. Metode Tunggal**

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

### **2. Metode Jamak**

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok

seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 124), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya: sistem waktu, sistem hasil (output), dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya mengenai system kompensasi ini akan diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Sistem Waktu

Sistem waktu, kompensasi gaji itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu itu administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian. Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Setiap waktu itu besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

#### 2. Sistem Hasil (output)

Sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak

mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Sistem hasil ini perlu mendapat perhatian yang bersungguh-sungguh mengenai kualitas barang yang dihasilkan, karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manager juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksa dirinya untuk bekerja di luar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

### 3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

## C. Hubungan Produktifitas Dengan Kinerja

### 1. Produktifitas

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan

dan penghidupan disegala bidang. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran (*output*) atau hasil (*input*) organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran (*output*) yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu Blecher, (1987:3) dalam Wibowo, (2007:265).

Produktivitas dipandang sebagai penggunaan yang lebih intensif terhadap sumber-sumber konverensi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisiensi. Hakekatnya, melalui produktivitas manajemen dan para penentu kebijakan mengarahkan efektivitas dan pelaksanaan organisasi perseorangan secara menyeluruh, yang mencakup sedikit gambaran jelas seperti tidak adanya rintangan dan kesulitan tingkat pembalikan, ketidak hadiran dan bahkan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan penjelasan teoritik di atas, dapat diartikan bahwa untuk mengukur produktivitas kinerja dapat dilakukan melalui pengukuran produktivitas fisik yang di dalamnya mencakup aspek kuantitas dan aspek kualitas, serta dapat diukur pula melalui produktivitas nilai yang cakupannya berdasarkan nilai kemampuan, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Hal tersebut itu dilandaskan atas dasar untuk pencapaian kinerja yang tinggi serta untuk meningkatkan rasa kepuasan pelanggan, yang telah diberikan oleh pekerja yang dalam hal ini harus diperhatikan.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk senantiasa terus berusaha meningkatkan kerja, sebagai stimulus untuk selalu berbuat yang baik.

Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam langkah pelaksanaan strateginya.

Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLA tahun 1984 adalah (J. Ravianto, 1986:18) :

1. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
2. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
3. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu

kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.

4. Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.
5. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Menurut Ravianto. J (2004:4) secara umum produktivitas mengandung pengertian antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja satuan waktu. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas karena manusia bersifat dinamis. Alat produksi dan kemajuan teknologi lebih bersifat statis yang hanya dapat digerakan oleh manusia. Tingkat produktivitas yang tinggi merupakan harapan dari setiap perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, banyak sekali hal-hal yang mempengaruhi seperti, kenaikan upah atau gaji yang adil dan layak, suasana atau lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan berkarier, kesempatan untuk maju, fasilitas yang mendukung, dan lain-lain.

## **2. Kinerja**

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh

manajemen. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Konsep kinerja akhir-akhir ini telah menjadi suatu terminologi atau konsep yang sering dipakai organisasi atau individu, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau SDM. Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kinerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun bentuk organisasinya kinerja merupakan pernyataan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab para karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang disesuaikan dengan tugas dan fungsinya guna menghasilkan *output* yang berkualitas baik dalam tataran organisasi swasta maupun organisasi publik. Konsep kinerja disatu sisi ada yang lebih terfokus pada konteks individual atau SDM, bahkan sampai pencampuran pemahaman tentang konsep kinerja itu sendiri.

Ada tiga (3) level kinerja, yaitu;

- a) Kinerja Organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait pada tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi.
- b) Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini

dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.

- c) Kinerja individu; merupakan pencapaian atau aktivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada *level* ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, proses pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. (dalam Sudarmanto, 2009:7-8)

Berdasarkan penjelasan teoritik di atas tentang konsep kinerja, dapat diartikan bahwa konsep kinerja yang terbagi menjadi tiga *level* tersebut berkaitan dengan aktivitas-aktivitas individu atau kelompok, dengan sejumlah tujuan, proses dan manajemen yang telah disepakati bersama. Meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi serta meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, akan selalu terkait dengan ukuran-ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur suatu kinerja. Produktivitas kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap pegawai selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila dia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain dalam waktu yang sama J. Ravianto, (1986:67 ).

Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, (1990:97-98).

Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya.
- b. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

- a. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya. (Ravianto, 1986:21).

Konsep Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering diIndonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara,( 2007:134).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2007:86) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
  - a) Kemampuan dan keahlian
  - b) Latar belakang
  - c) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  - a) Persepsi
  - b) Attitude

- c) Personality
- d) Pembelajaran
- e) Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Penghargaan
- d) Struktur

### **3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim R. Wayne Mondy, (2008:144). Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

Simamora (2005) dalam Robiansyah dkk (2013:11) mengemukakan penilaian prestasi kinerja merupakan proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksana pekerjaan.

Menurut dharma (dalam Suwati 2013:43) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran.
- 3) Tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 4) Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang di tentukan.

Hani Handoko (2001:123) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga kriteria, yaitu:

- 1) Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

#### **4. tujuan penilaian kinerja**

Tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh mangkunegara (2005:112) dalam Faidal dkk adalah :

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka.

- c) Termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- d) Membmerikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- e) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

#### **5. Manfaat penilaian kinerja**

Irham (2011:78) dalam Faidal dkk, merinci penilaian kinerja di manfaatkan oleh manajemen untuk:

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian .
- c) Megidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### D. Penelitian Terdahulu

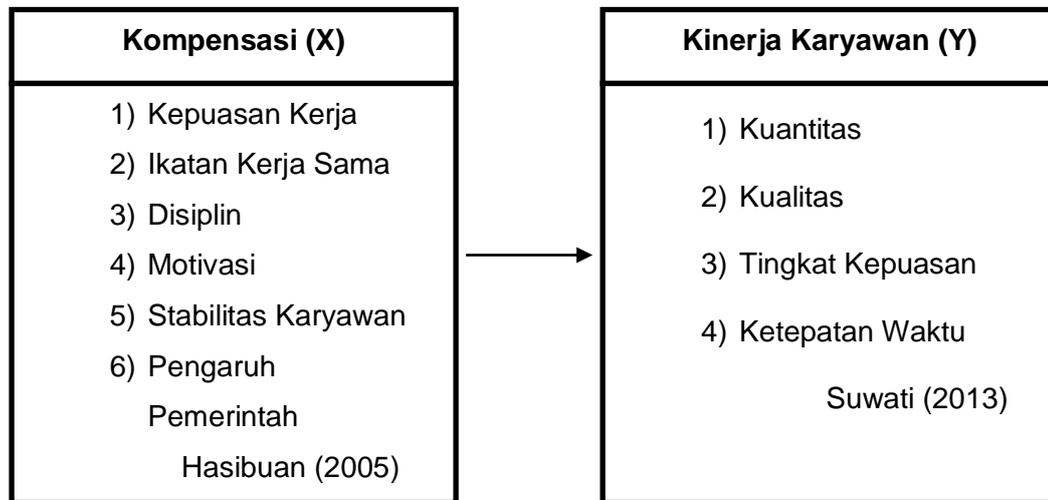
Penelitian terdahulu mengenai kebijaksanaan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1  
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Tunas Hijau Samarinda)	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda
2	I Wayan Nico susanta, Mayun Nadisa ida bagus Rai Adnyana (2013)	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada jasa konstruksi di Denpasar).	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan pada jasa konstruksi di Denpasar
3	Ferina Sukmawati (2014)	Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit utama Balongan	Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT.Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit utama

		,Indramayu		balongan, Indramayu
4	M. Harli (2013)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan negeri sipil (studi kasus pada pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan.	Analisis Regresi Berganda	Hasil Analisis menunjukkan disiplin kerja, Motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Tabalog di Tanjung Kalimantan Selatan.
5	Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin (2013)	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada kejaksaan tinggi Riau.	Analisi Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukan berdasarkan hasil uji t pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan berdasarkan uji F pengaruh terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau

### E. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

### F. Hipotesis

Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian, maka diduga bahwa kebijaksanaan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan tujuan mengetahui pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar. Menurut Sugiyono (2010:14) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk mengubah hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan pada PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian pada bulan Juli sampai Agustus.

#### **C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

##### **1. Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional adalah penentuan suatu construct sehingga menjadi variabel maupun variabel-variabel yang dapat diukur (Usman, 2012). Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditaerik kesimpulannya (Sugiyono,2010). Berikut merupakan defenisi operasional dari variabel penelitian:

- a. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.
- b. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Indikator Variabel

### a. Variabel-variabel Kompensasi (X)

- 1) Kepuasan Kerja
- 2) Kerja Sama
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Stabilitas Karyawan
- 5) Motivasi
- 6) Disiplin

### b. Variabel-variabel Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Tingkat Kepuasan
- 4) Ketepatan Waktu

## 3. Skala Pengukuran Variabel

Variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu, variabel kompetensi, variabel sarana dan prasarana serta variabel kinerja yang dapat diukur menggunakan skala likert. Skala likert yaitu merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap atas pendapat dan persepsi

seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial, Sugiyono,(2008). Skala likert ini banyak dilakukan karena mudah dalam pembuatan, bebas saat memasukkan pertanyaan yang sesuai dan relevan,realibilitas tinggi, serta aplikatif terhadap program SPSS.

Skala Likert diukur dengan 5 poin yaitu;

1. Sangat Setuju =5
2. Setuju =4
3. Kurang Setuju=3
4. Tidak Setuju =2
5. Sangat Tidak Setuju =1

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maksudnya

sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengambilan sampel secara acak (random sampling) mengingat sifat populasi tidak memiliki angka tetap, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin yang dikutip oleh Usman (2012) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Taraf signifikan (10%)

$$\text{jadi } n = \frac{N}{1+n(e)^2}$$

$$n = \frac{50}{1+50(0.1)^2}$$

$$n = 33,3333$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka diketahui besar sampel yang diperlukan adalah 33,3333 atau dibulatkan menjadi 33 responden.

## E. Jenis Data dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif adalah data dari perusahaan yang berupa angka-angka
- b. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.

## 2. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium (Nasution, 2003:143). Data primer diperoleh dengan menyebar kuisisioner kepada para karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV.
- b. Data Sekunder yaitu data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan (Nasution, 2003:143). Penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti (Nasution, 2003:128).

#### b. Penelitian Pustaka (library research)

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan landasan teori dari berbagai literatur dan media lainnya yang dipakai sebagai acuan pembahasan.

#### c. Observasi

Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

### 2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk

mengumpulkan data (Usman, 2012:20). Menurut Sugiyono (2016:93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert dari sangat positif sampai sangat negative yang dapat berupa kata-kata antara lain:

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

## **G. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total. Apabila korelasi  $r$  diatas 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi  $r$  di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid (Usman, 2012:287).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, realibilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0.60.

Pengukuran validitas dan realibilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya juga tidak akan valid dan reliabel (Umar, 2008:54).

## H. Metode Analisis

Suatu penelitian membutuhkan analisis data yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena social tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat dengan mudah dipahami adalah:

### 1. Statistik Deskriptif menggunakan SPSS

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: jabatan, lama pengalaman kerja, keahlian khusus, lama menekuni keahlian khusus tersebut, latar belakang pendidikan, serta gelar professional lain yang menunjang bidang keahlian. Alat analisis data ini disajikan dengan

mengundang table distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran actual, dan rata-rata dari standar deviasi.

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasion. Dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X : Kebijaksanaan Kompensasi

b : Koefisien regresi

## 3. Analisis kolerasi

Analisi kolerasi analisis untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variable X (pemberian kompensasi) dan variable Y (kinerja) kolerasi dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = kolerasi

n = jumlah Responden

X = Pemberian kompensasi

Y = Kinerja karyawan

#### IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

##### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

###### 1. Sejarah Berdirinya Pabrik

Pabrik Gula Takalar terletak di Desa Pa'rampunganta, Kecamatan Polong bangkeng Utara, Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Takalar didirikan dalam rangka melaksanakan kebijaksanaan pemerintah untuk swasembada gula dan pengambil alihan pengelola proyek gula dari PT. Madu Takalar dengan ganti rugi menjadi Pabrik Gula Takalar yang dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981.

Areal Pabrik Gula Takalar terdiri dari Hak Guna Bangunan (HGB) seluas 819,30 Ha dan Hak Guna Usaha (HGU) seluas 9.967,04 Ha yang tersebar pada 3 (tiga) kabupaten, yaitu:

1. Kabupaten Gowa: 1.996,86 Ha dengan;

Luas Bruto = 971,14 Ha

Luas Netto = 870,40 Ha

Luas Tarra = 100,74 Ha

2. Kabupaten Takalar: 6.550,21 Ha dengan;

Luas Bruto = 4.819,45 Ha

Luas Netto = 4.338,97 Ha

Luas Tarra = 480,48 Ha

3. Kabupaten Jeneponto: 1.419,97 Ha dengan;

Luas Bruto	=	834,33 Ha
Luas Netto	=	769,61 Ha
Luas Tarra	=	74,72 Ha

Hak Guna Bangunan (HGB) diterbitkan dalam 1 (satu) sertifikat yaitu tahun 1990 dan berakhir pada tahun 2010 sedangkan Hak Guna Usaha (HGU) diterbitkan dalam 2 (dua) sertifikat tahun 1992 yang berlaku sampai dengan tahun 2024 dan sertifikat tahun 1993 yang berlaku sampai dengan tahun 2023.

Studi kelayakan disusun oleh PT. Agriconsult Internasional pada tahun 1975, dilanjutkan oleh PT. Tanindo pada tahun 1981 dengan menggunakan fasilitas kredit ekspor dari taiwan.

Pelaksanaan pembangunan diserahkan pada Tashing Co. (Ptc) Ltd. Agency of Taiwan Machinery Manufacturing Co (TMCC) sebagai main Contractor dengan patner dalam negeri yakni PT. Sarang Teknik, PT. Multi Mas Corp, PT. Barata Indonesia, serta Turn key dan selesai pada tanggal 27 november 1982 oleh gubernur KHD tingkat Sulawesi Selatan dan pembangunannya menghabiskan dan sebesar 63,5 milyar dan selesai dibangun pada tanggal 27 november 1984 dengan penyerahan "*Certificate of Practical Completion*". Performance test dilaksanakan pada tanggal 5 sampai dengan 11 Agustus 1985 dengan hasil baik.

Pabrik Gula Takalar didirikan tahun 1982, giling perdana tahun 1984 dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 desember 1987.

## 2. Gambaran Umum

### 1. Alamat Pabrik

Desa : Pa'rappunganta  
Kecamatan : Polombangkeng Utara  
Kabupaten : Takalar  
Provinsi : Sulawesi Selatan  
Kode Pos : 92201 Telp./fax 0418-2328219  
Terletak : 35 KM dari ibukota Provinsi  
10 KM dari ibukota Kabupaten

### 2. Topografi

a. Tinggi di atas permukaan laut: 45 m – 125 m di atas permukaan laut

b. Jenis tanah:

- 1) Kabupaten Gowa : Mediteran, Grumusol, Latosol
- 2) Kabupaten Takalar : Mediteran, Grumusol, Latosol, Podsolik Kuning
- 3) Kabupaten Jeneponto : Mediteran, Grumusol, Laterit

### 3. Iklim

### 4. Pengairan

- a. Teknis : 0,0 %
- b. Non Teknis : 0,0 %
- c. Pompanisasi : 10,0 %
- d. Tadah Hujan : 90,0 %
- e. Lainnya : -

### 5. Prasarana Pendukung

- a) Sumber air (Pabrik) : Bendungan Bissua

b) Sumber Bahan baku pendukung :Tebu sendiri dan tebu Rakyat

c) Kelas Jalan :

- 1) Kelas I = 115 Km
- 2) Kelas II = 145 Km
- 3) Kelas III = 180 Km
- 4) Kelas IV = 80 Km

d) Fasilitas Sosial :

- 1) Poliklinik = 1 Unit
- 2) Balai Pertemuan = 2 Unit
- 3) Lapangan Tennis = 2 Unit
- 4) Lapangan Bulutangkis = 3 Unit
- 5) Sekolah dasar = 1 Unit
- 6) Taman Kanak-Kanak = 1 Unit
- 7) Masjid = 1 Unit
- 8) Musholla = 3 Unit
- 9) Mes = 1 Unit

e) Fasilitas Perumahan

- 1) Rumah Type 250 = 1 Unit
- 2) Rumah Type 200 = 4 Unit
- 3) Rumah Type 120 = 10 Unit
- 4) Rumah Type 100 = 27 Unit
- 5) Rumah Type 80 = 18 Unit
- 6) Rumah Type 50 & 36 = 178 Unit

### **3. Status Pelimpahan ke PT. Perkebunan XXXII (Persero)**

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 5 tahun 1991, Pabrik Gula Takalar bersama dengan pabrik gula yang ada di Sulawesi Selatan termasuk Pabrik Gula Camming dan Pabrik Gula Bone semuanya yang dikelola oleh PT. Perkebunan XX (Persero) digabung menjadi satu unit usaha yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang disebut PT. Perkebunan XXXII (Persero). Pendirian perusahaan perseroan dilakukan di Jakarta di depan notaris Imas Fatimah, SH yang dilaksanakan pada tanggal 25 September 1991. Modal dasar persero sebesar Rp. 150 Miliar sedangkan modal yang telah ditempatkan dan disetor penuh adalah Rp. 130 Miliar.

Keberadaan PT. Perkebunan XXXII (Persero) sebagai BUMN baru di Sulawesi Selatan akan memberi peluang terutama dalam bentuk penggalan potensi-potensi ekonomi yang selama ini sebelum digarap, pengembangan dan pembukaan lapangan tenaga kerja.

### **4. Status Pelimpahan ke PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero)**

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 19 tahun 1996, Pabrik Gula Takalar bersama dengan pabrik gula yang ada di Sulawesi Selatan termasuk pabrik gula Camming dan pabrik gula Bone semuanya yang dikelola oleh PT. Perkebunan XXXII (Persero). PT. Bina Mulya Ternak (Persero) dilebur menjadi suatu perusahaan perseroan baru dengan nama PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero), dengan dilakukannya peleburan seperti yang tersebut diatas, maka segala hak dan kewajiban, kekayaan dan karyawan dari PT. Perkebunan XXXIV (Persero), PT. Perkebunan XXII (Persero), PT. Perkebunan XXXII (Persero), PT. Binamulya Ternak

(Persero) menjadi PT. Perkebunan XIV (Persero). Pendirian PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) dilakukan di Jakarta di depan notaris Harun Kamal SH, yang dilaksanakan pada tanggal 11 Maret 1996. Banyaknya saham pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) sebanyak 112.500 lembar saham prioritas dan 22.500 lembar saham biasa atau seluruhnya senilai Rp. 135 Miliar.

## **5. Visi Misi Pabrik Gula Takalar**

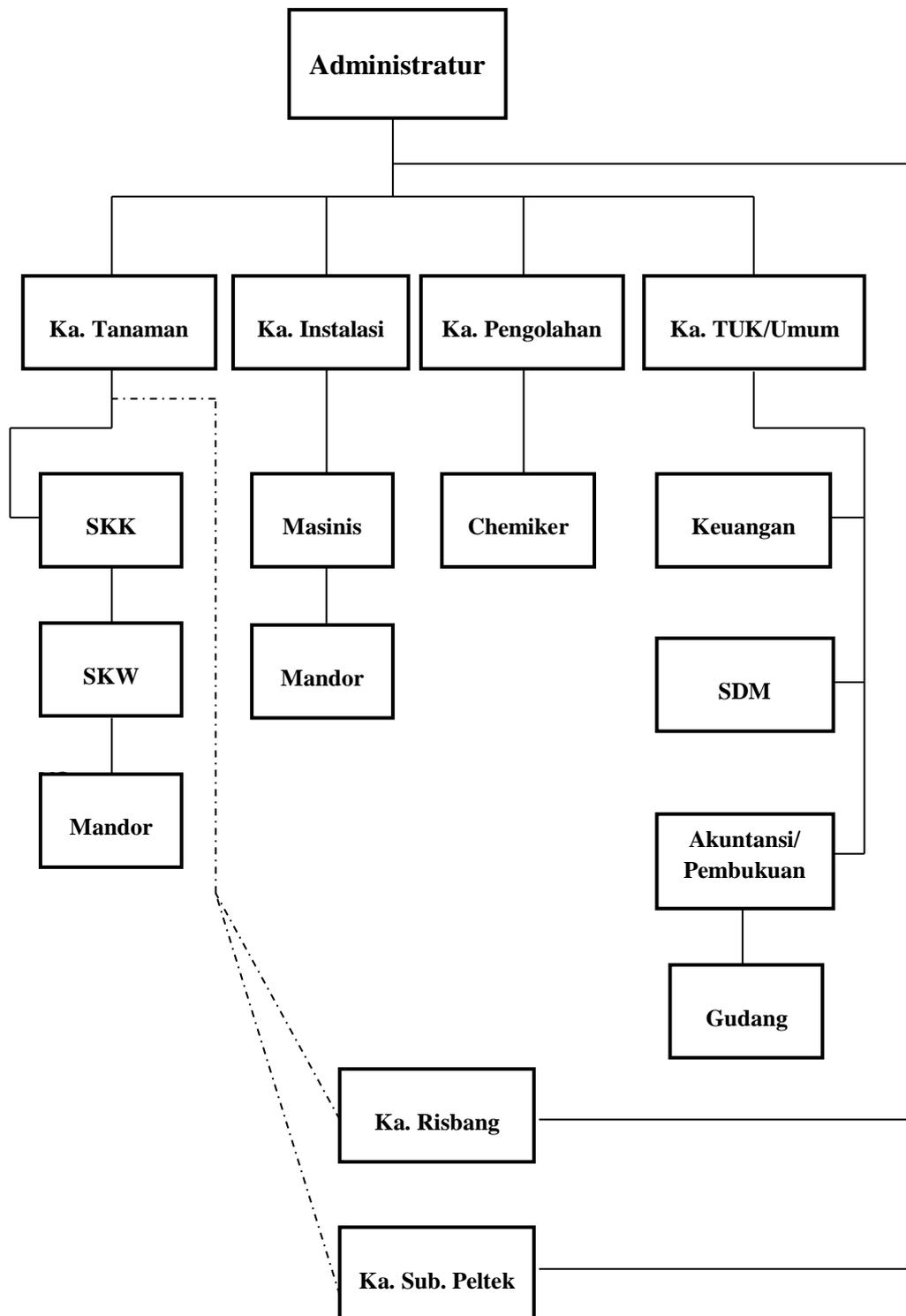
### **1. Visi**

“Menjadi perusahaan Agribisnis dan Agroindustri di kawasan Timur Indonesia yang Kompetitif, mandiri, dan memberdayakan ekonomi rakyat”.

### **2. Misi**

- a. Menghasilkan produk utama berupa gula yang berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik atau Internasional.
- b. Mengelola bisnis dengan teknologi akrab lingkungan yang memberikan kontribusi nilai kepada produk dan mendorong pembangunan berwawasan lingkungan.
- c. Melalui kepemimpinan, teamwork, inovasi dan SDM yang kompeten dalam meningkatkan nilai secara terus menerus kepada shareholder dan stakeholder.
- d. Menempatkan Sumber Daya manusia sebagai pilar utama penciptaan nilai (Value Creation) yang mendorong perusahaan tumbuh dan berkembang bersama mitra strategis.

## 6. Struktur Organisasi Pabrik Gula Takalar



Gambar.2.1 Struktur Organisasi

## 7. Keterangan Struktur Organisasi Pabrik Gula Takalar

Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur berisi tentang wewenang, tanggung jawab, serta pembagian tugas untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Susunan organisasi pabrik gula takalar adalah sebagai berikut :

### a. Bagian Administratur pabrik gula takalar

1. Merencanakan dan menetapkan kebijaksanaan dalam pengelolaan perusahaan sesuai yang ditetapkan direksi.
2. Memimpin, mengendalikan dan mengkoordinir secara fisik pelaksanaan tugas bagian tata usaha dan keuangan, pengolahan, instalasi dan tanaman agar tercapai kesatuan.

### b. Kepala Bagian Tata Usaha Dan Keuangan

Kepala bagian tata usaha dan keuangan pabrik gula takalar bertugas :

- a. Menjalankan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan general manajer dalam bidang tata usaha dan keuangan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Direksi.
- b. Menjalankan kebijaksanaan dan rencana kerja yang ditetapkan administratur dalam bidang tata usaha dan keuangan sesuai yang ditetapkan Direksi.
- c. Membantu Administratur secara aktif dalam menyusun dan mengendalikan rencana kerja dan rencana anggaran belanja perusahaan dibidang tata usaha dan keuangan perusahaan.

c. Kepala Bagian Tanaman

Kepala bagian tanaman bertugas melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang ditetapkan oleh administratur dibidang tanaman dan sesuai yang ditetapkan oleh Direksi, yaitu :

1. Membantu general manager dalam menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja pada bagian tanaman.
2. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran tanaman dari segi produksi dan produktivitas tanaman.

d. Kepala Bagian Instalasi

Kepala bagian Instalasi bertugas :

1. Melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh administratur dibidang instalasi pabrik gula, sesuai yang telah ditetapkan oleh direksi dengan berdaya guna dan berhasil guna.
2. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran instalasi secara tepat.
3. Membantu secara aktif general manager dalam menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja dibidang instalasi pabrik gula.

e. Kepala Bagian Pabrikasi/Pengolahan

Kepala Bagian Pabrikasi/Pengolahan bertugas :

1. Memimpin, merencanakan, mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaan semua kegiatan bidang pengolahan sesuai kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh general manager dan direksi.

2. Bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi dan pengolahan dan tertimbang sampai menjadi gula ditimbang agar dapat mencapai mutu produksi secara efektif dan efisien.

f. Kepala Bagian SDM Umum

Kepala Bagian SDM umum bertugas :

1. Melaksanakan kebijaksanaan dan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh general manager dibidang SDM pabrik gula, sesuai yang telah ditetapkan oleh direksi dengan berdaya guna dan berhasil guna.
2. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran SDM secara tepat
3. Membantu secara aktif general manager dalam menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja dibidang SDM pabrik gula.

g. Sistem Kepegawaian

1. Sistem kerja

Sistem kerja pada pabrik gula takalar terbagi atas dua kelompok kerja yaitu :

a) Sistem kerja pada luar masa giling (LMG)

Semua karyawan mempunyai jadwal kerja dari hari senin sampai hari sabtu dengan jam kerja sebagai berikut : Senin – Sabtu : 07.00 – 15.00 masuk kerja.

b) Sistem kerja dalam masa giling (DMG)

(1) Karyawan yang termasuk dalam golongan ini mempunyai jadwal kerja dari hari senin sampai dengan minggu dan dibagi selama 3 shift.

(2) Karyawan pelaksana/musiman, jadwal kerjanya :

Shift pagi : 07.00 - 15.00

Shift Siang : 15.00 – 23.00

Shift Malam : 23.00 – 07.00

(3) Pengawas dan Pembantu Pengawas, jadwal kerja :

Shift Pagi : 06.00 – 14.00

Shift Siang : 14.00 – 22.00

Shift Malam : 22.00 – 06.00

(4) Dinas harian, jadwal kerjanya :

Tabel 1. Jadwal Kerja Karyawan

Senin – Kamis	07.00 – 15.00	Masuk Kerja
Jum'at	07.00 – 12.00	Masuk Kerja
Sabtu	07.00 – 15.00	Masuk Kerja

## 2. Sistem Upah

Sistem upah di pabrik gula takalar dibagi dalam tiga bagian :

### a) Upah bulanan

Upah bulanan ini diberikan kepada karyawan tetap dan besarnya tergantung pada golongan kerja tingkat kepegawaian. Upah ini ditetapkan sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

### b) Upah Harian

Upah ini diberikan kepada karyawan tidak tetap yang biasanya terdiri dari pekerja harian.

### c) Upah Lembur

Upah ini diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari delapan jam kerja satu hari.

### 3. Keselamatan Kerja

Hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja di pabrik gula takalar untuk sekarang ini antara lain :

- (1) Penyediaan fasilitas kesehatan seperti poliklinik
- (2) Pembagian pakaian kerja, helm dan sarung tangan
- (3) Pembagian susu untuk operator yang bekerja di cane yard, secrap, belerang, PH meter dan tukang las.
- (4) Mencegah dan mengendalikan timbulnya polusi misalnya pengelolaan blotong menjadi kompos dan pengelolaan air limbah dikolam IPAL.
- (5) Penyediaan perlengkapan alat pemadam kebakaran.

### 4. Kesejahteraan Karyawan

Pada pabrik gula takalar beberapa kesejahteraan karyawan telah disediakan antara lain yaitu fasilitas perumahan, fasilitas olahraga, fasilitas peribadatan, fasilitas koperasi, fasilitas pendidikan dan kesehatan.

1. Tenaga Kerja Tetap : 592 Orang
2. Tenaga Kerja Tidak Tetap : 300 Orang

## **B. Hasil Penelitian**

### 1. Karakteristik Responden atas Populasi dan Sampel

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Tujuan

diadakannya populasi ialah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi

Ditinjau dari banyaknya anggota populasi, maka populasi terdiri dari atas (1) populasi terbatas (terhingga), dan (2) populasi tak terbatas (tak terhingga). Namun dalam kenyataannya populasi terhingga selalu menjadi populasi yang tak terhingga. Penggunaan ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil. Untuk anggota populasi relatif besar, maka diperlukan mengambil sebagian anggota populasi yang dijadikan sampel

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan karyawan di PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) usia dan 3) tingkat pendidikan. Secara singkat karakteristik terponden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Komposisi Responden Berdasarkan : Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja**

<b>Jenis Kelamin (1)</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	18	54,5	54,5	54,5
Perempuan	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

<b>Usia Responden (2)</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30 - 40 tahun	12	36,4	36,4	36,4
> 40 tahun	21	63,6	63,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	
<b>Pendidikan Responden (3)</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/Sederajat	5	15,2	15,2	15,2
Diploma	6	18,2	18,2	33,4
S1	18	54,5	54,5	87,9
S2	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	
<b>Masa Kerja (4)</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10 - 20 tahun	12	36,4	36,4	36,4
> 20 tahun	21	63,6	63,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer (diolah) 2018

Dari tabel 4.1 diatas, bahwa responden dalam bentuk sampel penelitian terdiri dari : Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja, dimana total sampel sebanyak 33 orang karyawan perusahaan.

Responden (sampel) laki-laki lebih besar 18 Orang atau 54,5 % dibanding perempuan yang hanya 15 orang atau 45,5 %. Total sampel 33 orang tersebut terdistribusi pada kelompok yang di survey yang terdiri dari : (2) Usia Responden , 12 orang (36,4%) yang berumur antara 30 – 40 tahun, 21 orang (63,6) yang berumur diatas 40 tahun. (3) pendidikan, yang berpendidikan SMA/ sederajat 5 orang (15,2%), diploma 6 orang (18,2%), Strata satu 18 orang (54,5%), dan Strata dua 4 orang (12,1%). (4) masa kerja, 12 orang (36,4%) yang memiliki masa kerja antara 10-20 tahun dan 21 orang (63,6%) yang masa kerjanya diatas 20 tahun

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang

3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel independen Kebijakan Kompensasi (X)

Variabel Kebijakan Kompensasi diukur dengan 6 indikator yakni , **kepuasan kerja, kerja sama, disiplin, motivasi, stabilitas karyawan, dan pengaruh pemerintah.**

Persepsi responden tentang kebijakan Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 Tabel Frekuensi/Persentase Indikator Kebijakan Kompensasi**

Indikator (Pernyataan)	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0,0	0	0,0	2	6,1	11	33,3	20	66,6	4,54
X1.2	0	0,0	3	9,1	5	15,2	13	39,4	12	36,4	4,03
X1.3	0	0,0	0	0,0	6	18,2	14	42,4	13	39,4	4,21
X1.4	0	0,0	0	0,0	3	9,1	10	30,3	20	60,6	4,51
X1.5	0	0,0	3	9,1	11	33,3	8	24,2	11	33,3	3,82
X1.6	0	0,0	2	6,1	11	33,3	7	21,2	13	39,4	3,93
<b>Mean X</b>											4,17

Sumber : Data primer (diolah) 2018.

Dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa persepsi frekuensi indikator responden yang tertinggi adalah X1.1 (kepuasan kerja) dengan nilai mean 4,54 dan yang terendah adalah X1.5 (pengaruh pemerintah) dengan nilai mean 3,82. Akan tetapi secara rerata persepsi responden telah memberikan penilaian yang bagus terhadap variabel kompensasi yaitu 4,17 bagus/penting

b. Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (y) diukur dengan 4 indikator yakni ,  
**kuantitas, kualitas, tingkat kepuasan dan ketepatan waktu**

Persepsi responden tentang kebijaksanaan Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4 Tabel Frekuensi/Persentase Indikator kinerja karyawan**

Indikator (Pernyataan)	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0,0	1	3,0	7	21,2	10	30,3	15	45,5	4,18
Y1.2	0	0,0	2	6,1	7	21,2	11	33,3	13	39,4	4,03
Y1.3	0	0,0	1	3,0	0	0,0	14	42,4	18	54,5	4,48
Y1.4	0	0,0	1	3,0	0	0,0	17	51,5	15	45,5	4,39
<b>Mean Y</b>											4,27

Sumber : Data primer (diolah) 2018.

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan tentang persepsi responden terhadap indikator kinerja karyawan sebagai berikut : nilai tertinggi persepsi indikator adalah Y1.3 (tingkat kepuasan) sebesar 4,48 sedangkan yang

terendah Y1.2 (kualitas), namun demikian rerata persepsi responden adalah 4,27 yang berarti sangat bagus/sangat penting.

Bila dilakukan analisis hubungan antara indikator variabel independent terhadap indikator variabel dependent, maka akibat baiknya persepsi X1.1 (kepuasan kerja) memberikan pengaruh yang sangat bagus terhadap Y1.3 (tingkat kepuasan) dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat memacu produktivitas perusahaan.

### 3. Analisis Hasil Penelitian

#### a. Uji Validitas Instrument Penelitian

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika  $r_{xy} >$  tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika  $r_{xy} <$  tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	indikator	r-hit	r-tab	Ket	Alpha-item	Cronbachs	Ket
Kompensasi	X1.1	0,349	0,344	Valid	0,852	0,844	releabel
	X1.2	0,561		Valid	0,810		releabel
	X1.3	0,483		Valid	0,806		releabel
	X1.4	0,424		Valid	0,850		releabel
	X1.5	0,884		Valid	0,779		releabel
	X1.6	1,000		Valid	0,790		releabel
Kinerja	Y1.1	0,357	0,344	Valid	0,833	0,818	releabel
	Y1.2	0,570		Valid	0,763		releabel
	Y1.3	0,903		Valid	0,740		releabel
	Y1.4	1,000		Valid	0,753		releabel

Sumber : data terlampir diolah 2018

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk variabel kompensasi dengan enam indikator semuanya valid dan releabel, demikian juga variabel kinerja dengan empat indikator juga semuanya valid dan releabel, sehingga dapat

dikatakan semua hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998 ), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

#### b. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$ , maka Ho ditolak

$P > 0,05$ , maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS

for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

#### 1). Analisis Regresi penelitian

Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, jika melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), pengukuran pengaruh ini dinamakan analisis regresi sederhana, dan inilah yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini. Dalam analisis regresi selalu melekat analisis analisis korelasi, karena kalau variabel independen (X) berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (Y) atau disebut berkorelasi kuat.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti menyajikan regresi output olah spss, dengan menyetorkan faktor kompensasi sebagai variabel X, dan faktor karyawan sebagai variabel (Y) sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4.6 : Harga R dan R Square

Model	R	R Square
1	,644 <sup>a</sup>	,415

Sumber : data terlampir diolah 2018

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, digunakan angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan) yang juga disebut koefisien determinasi (KD) yang besarnya 0,415 atau sama dengan 41,5% yang juga

dapat dihitung dengan cara manual ( $r^2 \times 100\%$ ). Penjelasan lebih lanjut atas tabel 5.6 diatas dapat diuraikan pada pengujian hipotesis berikut

## 2). Pengujian hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 5.7 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7 : Komposisi Harga B, beta, t-hitung, regresi dan uji signifikansi

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	<i>p-value</i>	
H0/Ha	Kompensasi	Kinerja	0,433	0,644	4.687	0	Signifikan
R = 0,644							
R Square = 0,415							
F = 21,963		Sig = 0,000					
Persamaan regresi		Y = 6,275+ 0,433X					

Sumber : data terlampir diolah 2018

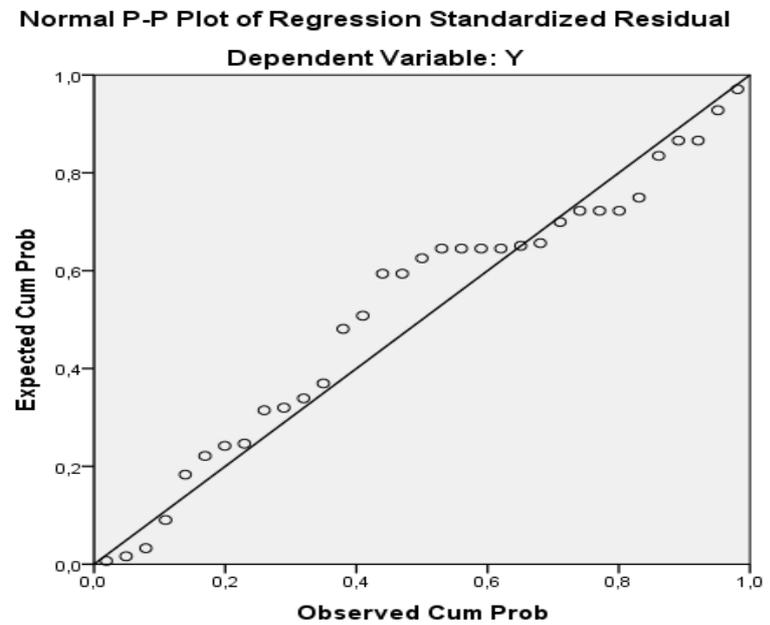
Berdasarkan summary olah data spss pada tabel 4.7 diatas, peneliti menetapkan beberapa interpretasi sebagai berikut :

- a. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar

0,433, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan pada PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar semakin baik

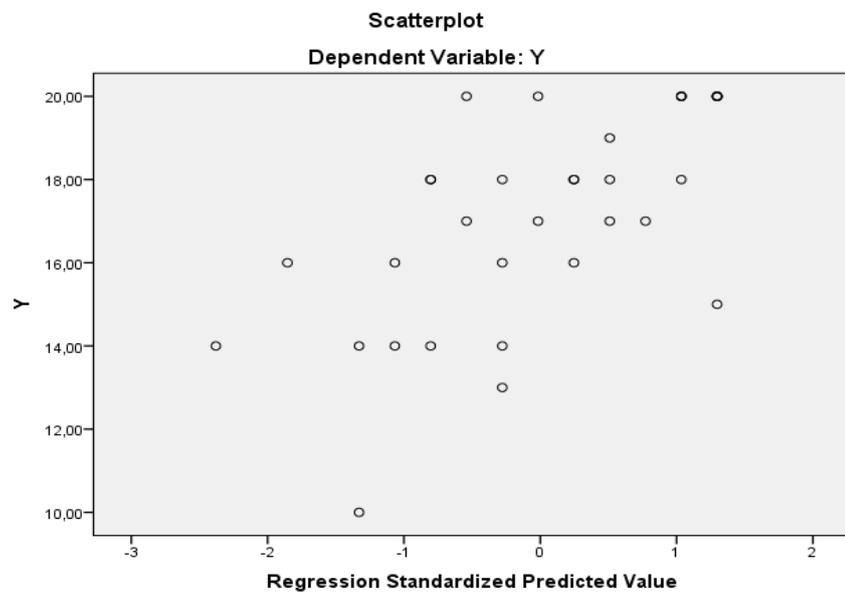
- b. Uji F Signifikan dengan  $\text{Sig} < 0,05$ , artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar
- c. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,415, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 41,5% dan sisanya sebesar 58,5% merupakan fakta di luar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian
- d. Normalitas . Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot* sebagai berikut :

Gambar 4.2 : Normal Plot Of Regression



Sumber : data terlampir diolah 2018

Gambar 4.3 : Scatterplot



Sumber : data terlampir diolah 2018

Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada lampiran data, dapat diuraikan sebagai berikut:

Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

### **C. Pembahasan**

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian dapat dilihat tabel 5.3, tabel 5.4 yang dihubungkan dengan tabel 5.7 dapat ditunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana hal itu dapat dijabarkan melalui indikator kompensasi yang terdiri : gaji (X1.1), bonus (X1.2), tunjangan (X1.3), asuransi tenaga kerja (X1.4), pertolongan sosial (X1.5) dan cuti (X1.6) yang secara rata-rata persepsi responden memberikan penilaian 4,17 (bagus/penting), dan indikator kinerja

yang terdiri dari : kemampuan (Y1.1), disiplin (Y1.2), motivasi (Y1.3) dan komitmen (Y1.4)

Walaupun secara umum variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, tetapi dilihat dari sisi indikator, ada dua variabel kompensasi yang memiliki persepsi dibawah empat, yaitu indikator pertolongan sosial dengan persepsi rata-rata 3,82 dan indikator cuti dengan persepsi rata-rata 3,92

Konklusi pembahasan penelitian ini adalah bahwa persoalan atau variabel kompensasi tidak akan mempunyai nilai atau kontribusi yang baik terhadap kinerja kalau hanya diartikan sebagai gaji saja (atau hanya satu indikator) atau paling sedikitnya harus didukung 4 indikator

Pada akhirnya penulis ingin menyampaikan bahwa penelitian ini mempunyai keterbatasan, akibat : (a) sampel hanya diperoleh pada satu tempat objek penelitian dan jumlah sampel hanya sebanyak 33 responden, dan (b) penelitian ini didasarkan pada persepsi responden, yang tentu saja dapat menimbulkan penilaian atau pernyataan yang bersifat subjektif, sehingga hal dapat berpengaruh terhadap reliabilitas atau reliabelnya data yang diolah.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dari urian dan bahasan pada bab sebelumnya, maka penulis akan menetapkan simpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan. Secara umum dapat disimpulkan ada tiga jenis kompensasi yaitu : (1) kompensasi langsung, adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tengga waktu yang ditetapkan organisasi, (2) kompensasi tidak langsung, adalah pemberian bagian keuntungan manfaat bagi pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, dan (3) insentif, penghargaan atau ganjaran, berupa tunjangan sosial, bantuan kesehatan dan cuti yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas (kinerja) nya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
2. rumusan masalah dan hipotesis penelitian dapat ditunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana hal itu dapat dijabarkan melalui indikator kompensasi yang terdiri : kepuasan kerja (X1.1), kerja sama (X1.2), disiplin (X1.3), motivasi (X1.4), stabilitas karyawan (X1.5) dan pengaruh pemerintah (X1.6) yang secara rata-rata persepsi responden memberikan penilaian 4,17 (bagus/penting), dan indikator kinerja yang terdiri dari : kuantitas (Y1.1), kualitas (Y1.2), tingkat kepuasan (Y1.3) dan ketepatan waktu (Y1.4). Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,433, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan pada PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar semakin baik. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,415, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 41,5% dan sisanya sebesar 58,5% merupakan fakta di luar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian

## **B. Saran**

1. Dalam hal pemberian kompensasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka disarankan kepada pihak PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar dapat lebih transparan dalam pemberian kompensasi kepada setiap karyawan, transparansi itu sendiri bermakna keadilan bagi siapa saja, sehingga secara psikologis dapat menjadi spirit bagi karyawan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaannya.
2. Mengingat masih adanya kelemahan dan keterbatasan penelitian ini yang salah satunya disebabkan oleh penggunaan satu variabel independen, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah minimal satu variabel independen, dengan maksud akan makin menyempurnakan hasil penelitian yang terkait kompensasi atau semacamnya untuk memicu peningkatan kinerja atau produktivitas karyawan atau pegawai instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Ati . 2005. Startegi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Faidal, Kuswinarno Mudji, 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. Jurnal Ekonomi.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hertati Diana, 2009. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur . Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 No. 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Cetakan Kedua Remaja Rosdakarya Offset
- Mondy, R.Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: Erlanga
- Prof. Dr, Iijan Poltak Sinambela, 2016. Manejemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara.
- P. Siagian, Prof. Dr. Sondang . 2007. MPA : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Ravianto, J. 1985. Produktivitas dan Manajemen. SIUP : Jakarta.
- Robinsyah , dkk, 2013. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Jurnal Ekonomi.
- Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Prusahaan, Jakarta.
- Yahman, Bahrul. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X, Vol. 8 No. 2, Agustus 2009. Jakarta: Fakultas Ekonomi & Ilmu Sosial UIN Jakarta.

L A M P I R A N

## Lampiran 1

### KUISIONER

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang tengah saya lakukan dengan judul “Pengaruh Kebijakan Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PTP Nusantara XIV Pabrik Gula Takalar”. Kami mohon anda dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisisioner ini.

Jawaban yang jujur dan objektif yang anda berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang dilakukan. Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan.

#### Profile Responden

Catatan : informasi dibawah ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia

Pendidikan Terakhir :

Status Pernikahan :

Pekerjaan :

#### Petunjuk Teknis Pengisian adalah sebagai berikut :

1. Jawabann responden merupakan pernyataan atau kenyataan yang sebenarnya

2. pada pertanyaan berupa “pernyataan pilihan” berikan tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut anda

**Keterangan Jawaban :**

Sangat Setuju – (SS) dengan Skor = 5

Setuju – (S) dengan Skor = 4

Ragu-ragu (R) dengan Skor = 3

Tidak Setuju (TS) dengan Skor = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan Skor = 1

<b>Indikator Variabel Kebijakan Kompensasi</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>Jawaban Skor</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Pemberian gaji karyawan sudah sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing karyawan, dan telah memenuhi undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku serta telah memenuhi prinsip keadilan					
2	Pemberian bonus perusahaan kepada karyawan disesuaikan fungsi dan tugas serta tanggung jawab masing-masing karyawan dan dilakukan secara transparan					
3	Pemberian tunjangan termasuk tunjangan jabatan telah diberikan secara proporsional bagi setiap karyawan yang menduduki jabatan tertentu					
4	kantor telah memfasilitasi dan berpartisipasi memberikan asuransi tenaga kerja kepada karyawan					

5	Kantor telah memberikan bantuan-bantuan sosial, baik kepada karyawan maupun kepada pihak lain					
6	Secara umum, karyawan telah menggunakan hak cutinya dengan baik					
<b>Indikator Variabel Kinerja Karyawan</b>						
NO.	PERNYATAAN	Jawaban Skore				
		SS	S	R	TS	STS
1	Dengan kompensasi yang mereka terima, karyawan termotivasi meningkatkan kemampuan kerjanya					
2	Dengan kompensasi yang mereka terima, karyawan semakin disiplin dan kinerjanya semakin baik					
3	Dengan kompensasi yang mereka terima, karyawan meningkatkan motivasinya untuk meningkatkan kinerjanya					
4	Dengan kompensasi yang mereka terima, karyawan meningkatkan komitmennya dalam menjaga integritas dan tanggungjawabnya					

## Lampiran 2

### TABULASI DATA INDIKATOR

KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI (Variabel X)							
No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X
1	5	3	4	5	3	3	23
2	4	4	4	4	3	3	22
3	5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	5	4	5	4	28
5	5	3	3	3	3	3	20
6	5	4	5	5	5	5	29
7	3	2	3	4	2	2	16
8	4	4	4	4	4	4	24

9	5	5	4	4	4	4	26
10	4	5	5	5	3	3	25
11	4	4	4	5	5	5	27
12	5	5	5	5	4	5	29
13	5	4	4	5	3	3	24
14	5	2	4	5	2	2	20
15	5	4	4	5	4	4	26
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	4	5	4	5	27
18	4	4	4	5	5	5	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	5	4	4	25
21	4	4	3	4	3	3	21
22	5	2	3	5	3	5	23
23	5	5	5	5	3	3	26
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	3	3	5	3	3	22
26	4	4	4	4	2	3	21
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	3	5	3	3	3	22
30	3	3	3	3	3	3	18
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	4	5	5	29

KINERJA KARYAWAN (Variabel Y)					
No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
1	3	4	5	5	17
2	3	3	4	4	14
3	5	4	5	4	18
4	4	4	5	4	17
5	3	3	2	2	10
6	5	5	5	5	20
7	3	3	4	4	14
8	5	5	4	4	18
9	4	4	5	5	18
10	5	5	5	5	20
11	2	5	5	5	17
12	5	5	5	5	20
13	3	2	4	4	13

14	4	2	4	4	14
15	4	4	4	4	16
16	5	5	5	5	20
17	5	4	5	4	18
18	4	5	5	5	19
19	4	4	4	4	16
20	5	4	4	4	17
21	3	3	4	4	14
22	5	5	5	5	20
23	4	4	5	5	18
24	5	5	5	5	20
25	5	3	5	5	18
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	5	5	4	4	18
30	4	4	4	4	16
31	3	3	4	4	14
32	4	3	4	4	15
33	5	5	5	5	20

**Lampiran 3**

**HASIL OLAH DATA DENGAN SPSS**

<b>Pendidikan Responden (3)</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/Sederajat	5	15,2	15,2	15,2
Diploma	6	18,2	18,2	33,4
S1	18	54,5	54,5	87,9
S2	4	12,1	12,1	100,0

Total	33	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Masa Kerja (4)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10 - 20 tahun	12	36,4	36,4	36,4
> 20 tahun	21	63,6	63,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

1. Karakteristik Responden

**Jenis Kelamin (1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	18	54,5	54,5	54,5
Perempuan	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**Usia Responden (2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30 - 40 tahun	12	36,4	36,4	36,4
> 40 tahun	21	63,6	63,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

2. Statistik Descriptive

**Variabel X**

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,5455	4,0303	4,2121	4,5152	3,8182	3,9394	25,0606
Median		5,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4,0000	4,0000	25,0000
Sum		150,00	133,00	139,00	149,00	126,00	130,00	827,00

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	6,1	6,1	6,1
	4,00	11	33,3	33,3	39,4
	5,00	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,1	9,1	9,1
	3,00	5	15,2	15,2	24,2
	4,00	13	39,4	39,4	63,6
	5,00	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	18,2	18,2	18,2
	4,00	14	42,4	42,4	60,6
	5,00	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	9,1	9,1	9,1
4,00	10	30,3	30,3	39,4
5,00	20	60,6	60,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

#### X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	9,1	9,1	9,1
3,00	11	33,3	33,3	42,4
4,00	8	24,2	24,2	66,7
5,00	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

#### X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	6,1	6,1	6,1
3,00	11	33,3	33,3	39,4
4,00	7	21,2	21,2	60,6
5,00	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

#### X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16,00	1	3,0	3,0	3,0
18,00	1	3,0	3,0	6,1
20,00	2	6,1	6,1	12,1
21,00	2	6,1	6,1	18,2
22,00	3	9,1	9,1	27,3
23,00	2	6,1	6,1	33,3
24,00	4	12,1	12,1	45,5
25,00	2	6,1	6,1	51,5

26,00	3	9,1	9,1	60,6
27,00	3	9,1	9,1	69,7
28,00	1	3,0	3,0	72,7
29,00	4	12,1	12,1	84,8
30,00	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

**Variabel Y**

**Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
N	Valid	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,1818	4,0606	4,4848	4,3939	17,1212
Median		4,0000	4,0000	5,0000	4,0000	18,0000
Sum		138,00	134,00	148,00	145,00	565,00

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,0	3,0	3,0
	3,00	7	21,2	21,2	24,2
	4,00	10	30,3	30,3	54,5
	5,00	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,1	6,1	6,1
	3,00	7	21,2	21,2	27,3
	4,00	11	33,3	33,3	60,6
	5,00	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,0	3,0	3,0
4,00	14	42,4	42,4	45,5
5,00	18	54,5	54,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

#### Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,0	3,0	3,0
4,00	17	51,5	51,5	54,5
5,00	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

#### Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10,00	1	3,0	3,0	3,0
13,00	1	3,0	3,0	6,1
14,00	5	15,2	15,2	21,2
15,00	1	3,0	3,0	24,2
16,00	4	12,1	12,1	36,4
17,00	4	12,1	12,1	48,5
18,00	7	21,2	21,2	69,7
19,00	1	3,0	3,0	72,7
20,00	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

### 3. Uji Validitas dan Releabilitas

#### Variabel X

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,844	,838	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,5455	,61699	33
X1.2	4,0303	,95147	33
X1.3	4,2121	,73983	33
X1.4	4,5152	,66714	33
X1.5	3,8182	1,01411	33
X1.6	3,9394	,99810	33

#### Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	1,000	,237	,492	,359	,313	,349
X1.2	,237	1,000	,701	,270	,654	,561
X1.3	,492	,701	1,000	,342	,594	,483
X1.4	,359	,270	,342	1,000	,328	,424
X1.5	,313	,654	,594	,328	1,000	,884
X1.6	,309	,561	,483	,424	,884	1,000

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20,5152	12,320	,415	,315	,852
X1.2	21,0303	9,655	,666	,596	,810
X1.3	20,8485	10,570	,702	,630	,806
X1.4	20,5455	12,068	,428	,268	,850
X1.5	21,2424	8,689	,799	,834	,779
X1.6	21,1212	8,985	,755	,809	,790

### Variabel Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,818	,837	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4,1818	,88227	33
Y1.2	4,0606	,93339	33
Y1.3	4,4848	,66714	33
Y1.4	4,3939	,65857	33

#### Inter-Item Correlation Matrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
Y1.1	1,000	,555	,430	,357
Y1.2	,555	1,000	,554	,570
Y1.3	,430	,554	1,000	,903
Y1.4	,357	,570	,903	1,000

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	12,9394	3,934	,524	,352	,833
Y1.2	13,0606	3,371	,672	,467	,763
Y1.3	12,6364	4,114	,735	,829	,740
Y1.4	12,7273	4,205	,707	,829	,753

#### 4. Regresi dan Anova

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 <sup>a</sup>	,415	,396	1,98893

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,884	1	86,884	21,963	,000 <sup>b</sup>
	Residual	122,631	31	3,956		
	Total	209,515	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,275	2,340		2,682	,012
	X	,433	,092	,644	4,687	,000

a. Dependent Variable: Y

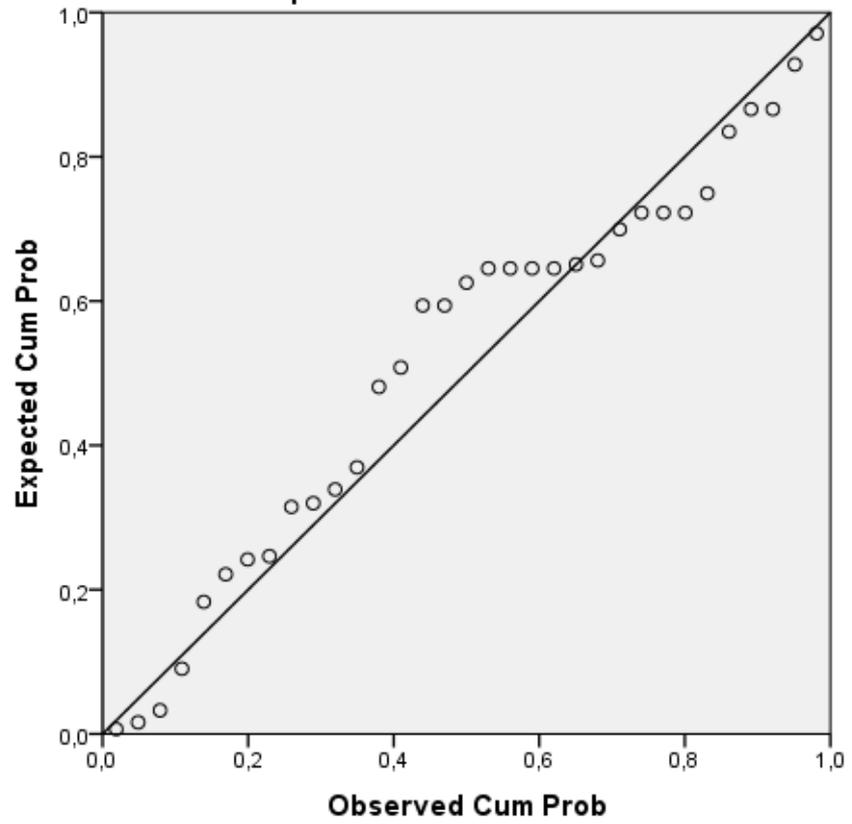
#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,2000	19,2589	17,1212	1,64776	33
Residual	-4,93108	3,77058	,00000	1,95761	33
Std. Predicted Value	-2,380	1,297	,000	1,000	33
Std. Residual	-2,479	1,896	,000	,984	33

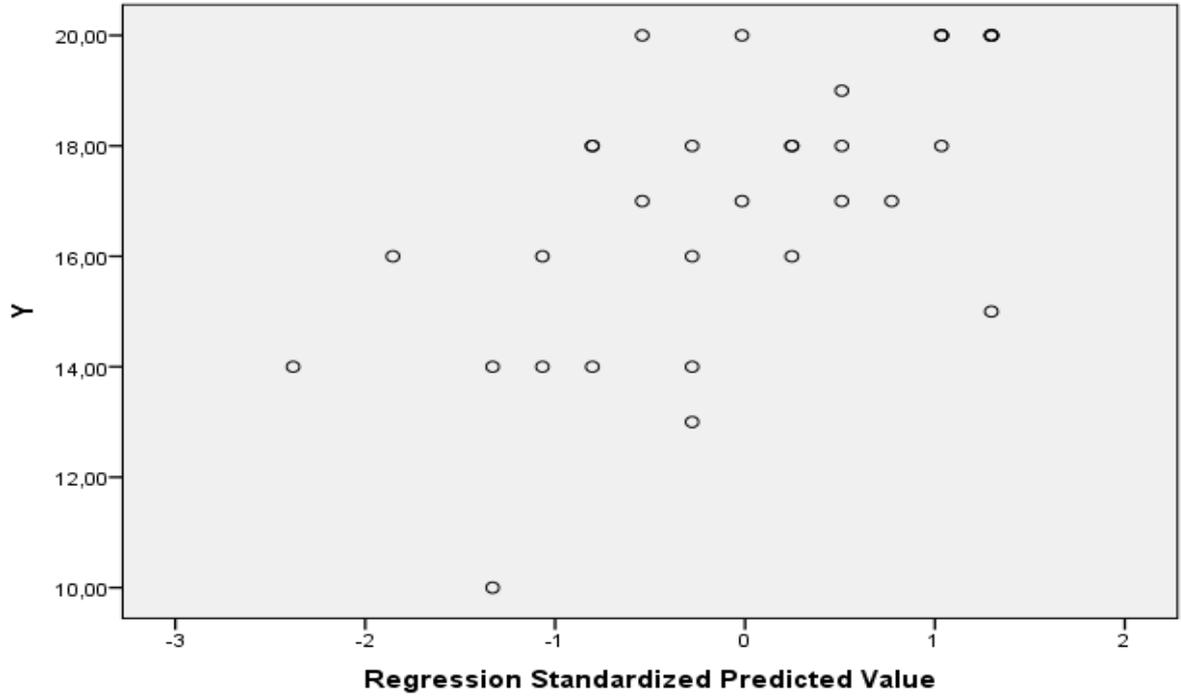
a. Dependent Variable: Y

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

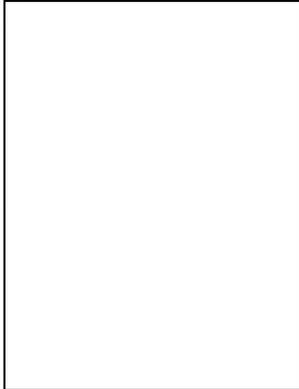
**Dependent Variable: Y**



**Scatterplot**  
**Dependent Variable: Y**



## BIOGRAFI PENULIS



Khaeril Azis panggilan Eril lahir di Salassae Kabupaten Bulukumba pada tanggal 14 Maret 1996 dari pasangan Bapak ABD Azis dan Ibu Rahma. Peneliti adalah anak ketiga dari empat bersaudara. Peneliti sekarang tinggal di jalan Daeng Muda, Kec. Tamalate, Kota Makassar

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD 80 Bulukumpa Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba Lulus Pada tahun 2008, SMPN 6 Bulukumpa, Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba, lulus pada tahun 2011, SMA 2 Bulukumba lulus pada tahun 2014. Tahun 2014 mulai mengikuti program S1 Manajemen di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.