

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. REKREASINDO NUSANTARA
MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
KARINA
NIM 105720463113



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. REKREASINDO NUSANTARA
MAKASSAR**

SKRIPSI

**Oleh
KARINA
NIM 105720463113**



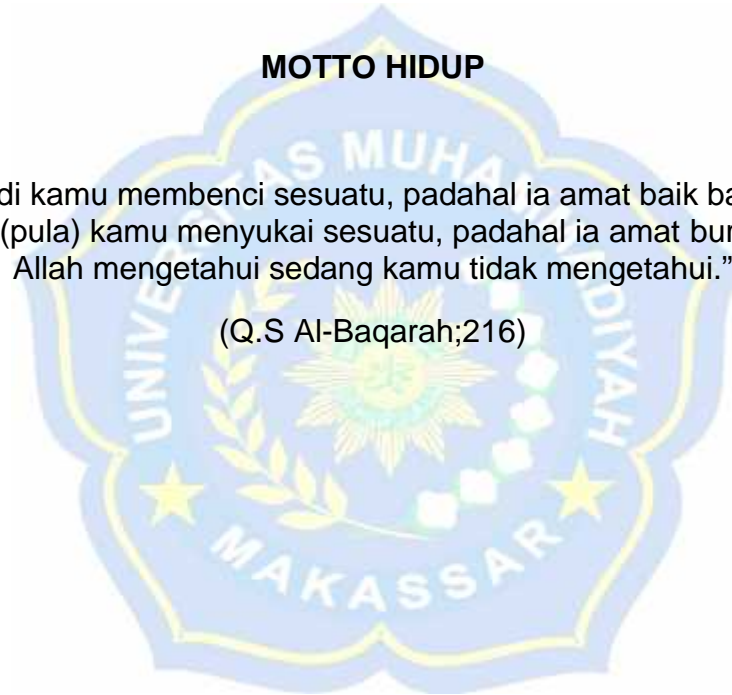
**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

2019

MOTTO HIDUP

“ Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.”

(Q.S Al-Baqarah;216)





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

HALAMAN PERSETUJUAN


Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar."
Nama : KARINA
Nomor Stambuk : 105720463113
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Februari 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, 09 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NIDN: 0008056301

Pembimbing II


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NIDN: 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Karina**, NIM : **105720463113**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H / 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, 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. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA (.....)
2. Muh. Nur R, SE.,MM (.....)
3. Alamsjah, SE.,MM (.....)
4. Muhammad Nur Abdi, SE.,MM (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Karina
Stambuk : 105720463113
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Makassar, 09 Februari 2019


Yang Membuat Pernyataan,





Karina

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur R, SE.,MM
NBM: 1085576

ABSTRAK

KARINA, 2018. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar**, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh. Aris Pasigai, SE., MM dan Pembimbing II Muh. Nur Rasyid, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana yang diolah SPSS version 16 pada tabel coefficients^a nilai t hitung adalah 5,047 dengan taraf signifikan 0,000, karena signifikansi 0,000 < 0,05 maka uji hipotesis H_0 ditolak yang konsekuensinya H_1 diterima yang dalam artian secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar. Lebih lanjut hasil olah data model summary^b dari tabel model Summary^b menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0,654 dan di jelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,428, yang mengandung pengertian presentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 42,8% sedangkan sisahnya 57,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

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 keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar”

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 Alm. Ir. Umar Faisal dan ibu Suriana serta Suami Hidayat SE dan anak tercinta Alkhalifi Yusuf Achmad.H yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara sepupuku Muzakkir Hakim S.Pd.,M.Sn dan Musaddik Hakim S.Pd yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan 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. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2013, Sheyi Katina SE, Arwini SE, Juzwani SE, Chintia Ermitha Sarie SE, Asniar SE, dan Muh. Rahmat Dindara CSE serta keluarga besar MAN 12-13 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa 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 Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fiisabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kegunaan Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	4
B. Pengertian Kompensasi	6
C. Tujuan Kompensasi	7
D. Asas Kompensasi	10
E. Jenis-jenis Kompensasi.....	12
F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	15

G. Pengertian Kinerja	18
H. Penilaian Kinerja	19
I. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	20
J. Indikator Kinerja	22
K. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja	23
L. Tinjauan Empiris	24
M. Kerangka Pikir.....	26
N. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
B. Jenis dan Sumber Data	28
C. Metode Pengumpulan Data	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Definisi Operasional	31
F. Metode Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
B. Penyajian Data	41
C. Analisis dan Interpretasi	46
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

3.1	Definisi Operasional	32
3.2	Instrumen Skala Likert.....	33
3.3	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	35
4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	43
4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	44
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	45
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
4.5	Standar Penilaian.....	48
4.6	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi	48
4.7	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.8	Uji Validitas	55
4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.10	Coefficients	58
4.11	Model Summary.....	60

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran.....	27
4.1	Struktur Organisasi PT. Rekreasindo Nusantara Makassar.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1.	Kuesioner Penelitian	69
2.	Petunjuk Pengisian Kuesioner	70
3.	Data Mentah Variabel Kompensasi (X) dan Variabel Kinerja (Y) ...	75
4.	Karakteristik Responden	79
5.	Distribusi Jawaban Responden	83
6.	Uji Validitas	92
7.	Uji Reliabilitas	99
8.	Regression.....	101
9.	Surat Keterangan Meneliti dari Tempat/Lokasi Penelitian	106
10.	Daftar Riwayat Hidup (Biografi Penulis)	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Perusahaan menginginkan pencapaian tersebut tanpa banyak kendala yang dihadapi. Perusahaan yang baik yakni perusahaan yang mampu bertanggung jawab dan memelihara kesinambungan tujuan perusahaan jangka panjang. Murni (2006:1) “pencapaian tujuan perusahaan memerlukan suatu strategi untuk mewujudkannya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari kinerja organisasional secara keseluruhan”.

Kinerja organisasional bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam mencapai tugas-tugas kerja yang dibebankan kepada individu tersebut. Kinerja karyawan meliputi kuantitas dan kualitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik, dan dapat memberi keuntungan bagi perusahaan.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian penghargaan kepada karyawan dalam hal ini berupa kompensasi. Murni (2006:2) menyatakan bahwa “terdapat kaitan yang erat antara kompensasi dengan kinerja karyawan”. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong

karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif. Sehingga tujuan organisasi bisa tercapai sesuai dengan target yang di inginkan.

Kinerja organisasional sangatlah bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan itu, para karyawanlah yang menentukan keberhasilannya. Upaya untuk meningkatkan kriteria organisasional harus dimulai dari perbaikan kinerja karyawan. Salah satu cara untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah dengan pemberian penghargaan atau dalam hal ini berupa kompensasi.

Untuk itu sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan. Kompensasi yang perusahaan berikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan perusahaan tersebut. Berdasarkan pada permasalahan yang dikemukakan maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis merumuskan masalah ialah “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini “Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rekreasindo Nusantara Makassar.”

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini dilakukan diantaranya :

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

b. Bagi PT. Rekreasindo Nusantara Makassar

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari program kompensasi dihubungkan dengan kepuasan kerja para karyawan serta bagaimana hubungan dengan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dalam mencapai tujuan perusahaan agar perusahaan dapat menjadikan sumber informasi bagi penyempurnaan program kompensasi atau perumusan kebijakan yang berkaitan dengan hal tersebut di masa yang akan datang. Dan juga agar kedepannya bisa lebih memperhatikan lagi mengenai pemberian kompensasi.

c. Bagi Masyarakat

Berguna untuk dijadikan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang artinya mengatur atau mengolah, sedangkan manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian suatu ilmu yang mengatur atau mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai bagian dari bidang manajemen yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, tidak seperti bidang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manager-manager di semua lapisan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (*objectives*) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen.

Suwatno (2011:16) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari antara

hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi perusahaan". Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:10) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Dari definisi tersebut Hasibuan menerangkan bahwa memberikan penekanan dalam pemahaman manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur tenaga kerja.

Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seorang pemimpin mengetahui potensi karyawannya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya karyawan yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para karyawan dan koordinasi antara karyawan dengan pimpinan serta antar karyawan. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemahaman tersebut telah dirasakan bahwa sedikit lebih kompleks jika dibandingkan dengan pemahaman yang sebelumnya dengan melihat beberapa fungsi yang telah mulai dijabarkan sebagai bagian penting dari kegiatan manajemen.

Handoko (2012:5) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan, sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi".

Melihat pendapat-pendapat dari ahli diatas, maka dapat dikemukakan bahwa pengertian sumber daya manusia adalah kegiatan perusahaan untuk menyediakan tenaga kerja yang dapat bekerja dengan efektif dengan jalan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan mulai dari perolehan, pengembangan, pemanfaatan, pengevaluasian, pemeliharaan, dan mempertahankan tenaga kerja yang baik, sehingga tujuan individu dan organisasi dapat tercapai.

B. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting bagi manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Pengertian kompensasi menurut Pangabean dalam Sutrisno (2010:181) "kompensasi dapat di definisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi". Sikula dalam Hasibuan (2008:119) mengemukakan "*A compentation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense* (kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan anggap sebagai balas jasa atau ekuivalen)." Hasibuan (2008:118) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Handoko dalam Gomes (2003:129) "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka". Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian

uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk berkesempatan karier. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Sastrohadiwiryono (2003:181) "kompensasi adalah imbalan jasa/ balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tersebut telah memberi sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat diartikan bahwa kompensasi adalah segala jenis balas jasa atau imbalan yang diterima seseorang dari hasil kerja yang telah dilakukan dalam organisasi atau perusahaannya.

C. Tujuan Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan pemberian kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan internal dan eksternal konsisten.

Program kompensasi harus mampu menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Dan bagaimana kompensasi itu menjadi tepat sasaran pada pegawai.

Orang mau bekerja menurut Peterson dalam Hasibuan, (2008:120) karena beberapa alasan, diantaranya sebagai berikut :

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama bagi setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk melanjutkan hidupnya.

2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dan kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2008:121) kebutuhan yang di puaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan yang hanya dapat dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Dengan mengetahui motif orang mau bekerja dan beraneka ragam kebutuhan yang ingin dipenuhi maka dapat diketahui tujuan pemberian kompensasi.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang di sepakati.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Inilah yang disebut dengan pengadaan efektif.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil dan kerja sama antar karyawan akan terjalin dengan lebih baik.

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. (Hasibuan, 2008:121)

Tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. Itulah tujuan kompensasi sehingga terjadi keselarasan antar semua pihak dan tujuan masing-masing pihak bisa tercapai.

D. Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2008:122) menjelaskan :

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan konsisten.

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian

hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

Dengan pemberian kompensasi yang adil bagi setiap karyawan. Membuat para karyawan betah disuatu perusahaan dan berusaha memberikan kualitas terbaiknya terhadap perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang benar-benar adil dengan memperhatikan beberapa aspek yang telah disebutkan diatas.

Menurut Sirait (2006:186) membagi dua jenis keadilan sebagai berikut:

- a. *External consistency* pengupahan yang dipengaruhi faktor lingkungan. Di dalam menentukan upah dan gaji, perusahaan perlu memperhatikan perbandingan upah yang diberikan oleh perusahaan membandingkan dengan perusahaan yang lain adalah guna menciptakan kelayakan dalam menciptakan struktur upah yang adil.
- b. *Internal consistency* semakin tinggi jabatan yang dipegang dalam perusahaan, semakin tinggi pula upah yang diterima dan sebaiknya. Untuk jabatan yang sama pegawai yang satu harus mendapatkan upah yang sama dengan pegawai lainnya.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsisten.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting

supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

Kompensasi yang layak dan wajar akan membuat seorang karyawan bisa memberikan pemikiran-pemikiran yang lebih baik, jika kebutuhan hidupnya bisa terpenuhi sesuai dengan standar ideal karyawan tersebut. Dan tidak menutup kemungkinan akan bisa merubah kualitas hidupnya menjadi semakin baik. Pemerintah juga memiliki peranan penting untuk mengatur kelayakan hidup dalam suatu daerah tertentu, maka dari itu pemerintah harus bisa melihat kondisi suatu daerah sehingga memberikan standarisasi yang memang layak.

E. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

1. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung terdiri atas:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Tergantung dari perjanjian atau kesepakatan

b. Upah

Upah diartikan sebagai imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya

relatif tetap, besarnya upah tidak menentu dan dapat berubah-ubah. Pada dasarnya upah atau gaji diberikan untuk menarik calon pegawai yang ingin menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan atau kinerjanya diatas karyawan lainnya. Dengan mengasumsi bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat agar pemberian insentif tidak melebihi standar perusahaan.

d. Bonus

Bonus sebagai pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung meliputi diantaranya:

a. Program asuransi

Program asuransi merupakan jaminan atau pertanggunggaan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu resiko finansial atas diri mereka sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Jaminan ini diberikan kepada perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan asuransi.

b. Program pensiun

Program pensiun ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja kepada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka

memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif sehingga pada masa tuanya nanti ada jaminan yang bisa membantu. Program ini bukanlah sesuatu yang diharuskan oleh pemerintah sehingga hanya perusahaan swasta bertaraf nasional maupun internasional saja yang biasanya menggunakan program ini selain instansi pemerintah yang memang diwajibkan memberikan dana pensiun kepada pegawai tetapnya yang telah memberi sumbansi tenaga yang lebih terhadap perusahaan dan setia terhadap perusahaan.

c. Bayaran saat tidak masuk kerja

Yang termasuk dalam kategori ini adalah istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran. (Rivai, 2004: 405)

3. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Kompensasi non financial dibagi menjadi dua,yaitu:

1. Pekerjaan adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Pegawai akan menerima kompensasi non finansial berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat untuk pegawai, dan akan menjadi pemacu dalam setiap menyelesaikan perjaannya, antara lain:
 - a. Tugas-tugas yang menarik.

- b. Tantangan bagi sebagian pegawai yang menginginkan tantangan dalam setiap pekerjaannya.
 - c. Tanggung jawab yang diberikan yaitu suatu kepercayaan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - d. Pengakuan yaitu suatu sikap yang diberikan organisasi atas keberadaan dan kedudukannya dalam organisasi.
 - e. Rasa pencapaian yaitu perasaan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Lingkungan pekerjaan adalah kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan terdiri dari:
- a. Kebijakan-kebijakan yang sehat maksudnya perusahaan harus bisa memberikan kebijakan yang betul-betul adil yang tidak hanya menguntungkan bagi organisasi tapi juga bagi karyawan.
 - b. Supervisi yang kompeten yang bisa jadi panutan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Teman kerja yang menyenangkan sehingga bisa menjalin kerjasama yang erat antara sesama pegawai.
 - d. Dan lingkungan kerja yang nyaman. (Simamora, 2001: 541)

F. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2008:127), antara lain sebagai berikut.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan

(permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar. Ini berarti penawaran dan permintaan tenaga kerja merupakan faktor yang cukup berpengaruh untuk penentuan besar atau kecilnya kompensasi yang ditawarkan terhadap seorang calon karyawan.

2. Kemampuan Dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil

3. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

4. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Begitupun sebaliknya jika produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undangnya dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa terhadap karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindak sewenang-wenang. Pemerintah harus bersifat pro terhadap karyawan dan perusahaan agar kompensasi yang diterima dan diberikan memang pantas dan

mampu memenuhi kebutuhan masing-masing pihak. Dengan demikian pemerintah harus benar-benar mampu memberikan keputusan yang tepat.

6. Biaya Hidup/*Cost Of Living*

Jika biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan menduduki *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena

membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risikonya kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

G. Pengertian Kinerja

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang dalam Mangkunegara (2009:9) adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Gomes dalam Mangkunegara (2009:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Tika (2013:5) “kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Mathis (2006:65) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai.” Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Kusriyanto dalam Mankunegara (2009:9) “kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Dengan melihat penjelasan diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

H. Penilaian kinerja

Kinerja karyawan terbentuk setelah merasa mendapatkan kepuasan atas kerjanya, karena apabila kebutuhannya tercapai maka kepuasan kerja akan tercapai begitu sebaliknya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka kepuasan kerja pun tidak akan tercapai. Apabila kepuasan kerja tidak tercapai, maka dari itu akan sulit terbentuk suatu prestasi kinerja.

Penilaian harus berakar pada realitas kinerja karyawan. Penilaian bersifat nyata, bukan abstrak dan memungkinkan pimpinan dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana masalah-masalah yang timbul dalam memenuhi standar dan sasaran kinerja dapat dipecahkan.

Evaluasi atau penilai prestasi karyawan yang dikemukakan Menggingson dalam Mangkunegara (2009:9) adalah “penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Sedangkan Sikula dalam Mangkunegara (2009:10) mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai

dan potensi yang dapat dikembangkan”. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).

Mangkunegara (2009:10) menyimpulkan “evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang perlu dibenahi dan ditingkatkan baik itu untuk karyawan atau pun organisasi.

I. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2009:13-14) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted*

dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Harus terjadi keselarasan di antara masing-masing situasi kerja sehingga bisa terasa nyaman dan menarik. Jika faktor-faktor itu sudah terpenuhi dengan baik dan benar maka akan memotivasi seseorang untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Simamora dalam Mangkunegara (2009:14) Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan Keahlian
 - b. Latar Belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologi 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
 - e. *Job Design*

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain yaitu organisasi atau perusahaan itu sendiri, individu yang memiliki kemampuan atau keahlian, dan sikap terhadap situasi kerja yang dapat menimbulkan motivasi kerja.

J. Indikator kinerja

Selain beberapa pendapat mengenai faktor-faktor kinerja di atas, terdapat juga beberapa indikator kinerja karyawan untuk mengukur seberapa besar kinerja dari seorang karyawan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa indikator.diantaranya :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output yang diselesaikan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. kemandirian

Merupakan tingkat suatu karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawabnya terhadap kantor. (Robbins, 2006:260)

K. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahhan. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan. Bagi mereka yang bisa terus

meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan diberi peningkatan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kinerjanya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun. (Ismi, 2013:20)

Jadi pada intinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang di berikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun non finansial tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan.

L. Tinjauan Empiris

ARWINI. 2017. "Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Gowa". (Dibimbing oleh Edi Jusriadi dan Muh. Nur Rasyid)

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Gowa. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana yang diolah version 16 pada tabel coefficients^a nilai t hitung adalah 3,809 dengan taraf signifikan 0,001, karena signifikasi $0,001 < 0,05$ maka uji hipotesis H_0 ditolak yang konsekuensinya H_a diterima yang dalam artian secara parsial terdapat

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Gowa.

MIFTAHUL JANNAH. 2016. “Analisis kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada PT.PLN (PERSERO) wilayah SULSELBAR”. (Dibimbing oleh Hj.Naidah dan Asri jaya).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT.PLN (PERSERO) wilayah SULSELBAR. Penelitian ini menggunakan 60 sampel. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan ialah analisis deskriptif dan analisis statistik melalui regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji statistik t.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana sebesar 0,474 menunjukkan bahwa antara kompensasi dengan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat yang kuat. Hal ini didukung dengan nilai hasil uji hipotesis dengan mengemukakan uji t dimana terdapat kesimpulan ditolak H_0 . Dengan demikian bahwa antara variabel bebas dan terikat benar-benar terdapat pengaruh yang signifikan..

ARMIN. 2014. “Pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros”. (Dibimbing oleh Hj.Naidah dan Ismail Rasulong).

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros serta untuk menganalisis variabel dari kompensasi finansial yang paling dominan

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. Untuk memecahkan masalah tersebut maka digunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda, serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pemberian kompensasi financial berupa gaji, tunjangan dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ditunjang oleh pemberian kompensasi financial. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi, dimana nilainya mendekati satu dan uji-F yang nilainya mendekati nilai nol.

Diantara kompensasi *financial* tersebut. Kompensasi berupa gaji yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan perolehan nilai koefisien regresi dengan hasil uji-t dan tingkat sig. $< 0,05$. Ini berarti kompensasi sangat dibutuhkan bagi setiap karyawan yang dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

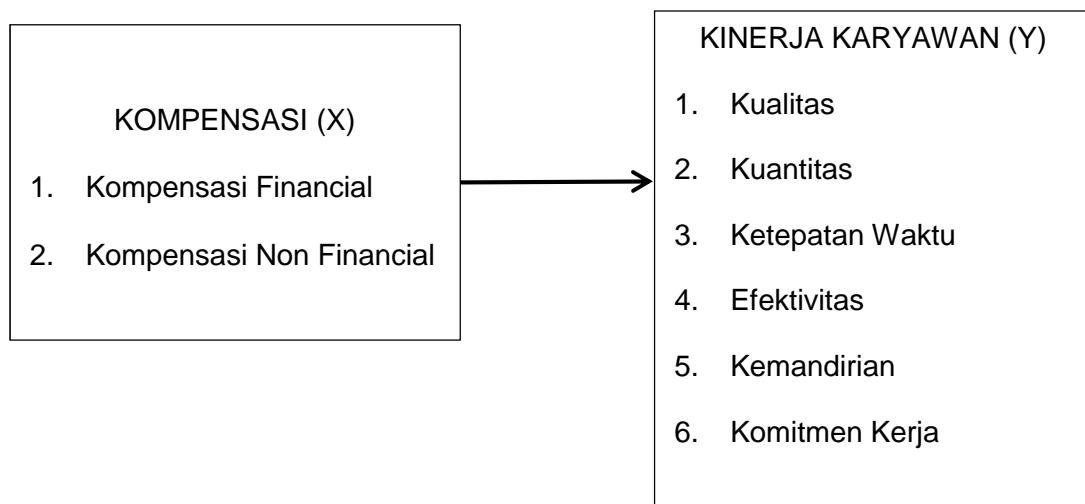
Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

M. Kerangka Pikir

Setiap perusahaan swasta yang berorientasi pada profit serta pelayanan prima kepada pelanggan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kinerja karyawannya. Dan untuk itu perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang baik.

Dalam upaya peningkatan mutu tentu tidak lepas dari kinerja karyawan karena manusia sebagai pekerja merupakan faktor utama dalam suatu

organisasi. Untuk dapat bergerak lebih maju guna meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis kemukakan kerangka pikir dapat dilihat melalui gambar di bawah ini.



Sumber: Penulis, 2018

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

N. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka di ajukan hipotesis adalah diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Rekreasindo Nusantara Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian akan dilakukan pada perusahaan PT. Rekreasindo Nusantara yang beralamat di Kawasan terpadu Trans Studio Makassar Jln. HM. Daeng Patompo Metro Tanjung Bunga Makassar. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu mulai bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2018.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan oleh penulis, yaitu :
 - a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk uraian tugas dan penjelasan yang bersifat non angka atau tidak berkaitan dengan angka-angka.
 - b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk daftar-daftar dokumen dan data berupa angka-angka yang berhubungan dengan perusahaan.
2. Sumber data
 - a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari wawancara dan observasi langsung dari yang diteliti.
 - b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari informasi dalam daftar pustaka, laporan tertulis, serta literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

C. Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini ada beberapa metode pengumpulan data yang dilakukan antara lain:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) adalah dilakukan dengan membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan topik masalah yang dibahas.
2. Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara:
 - a. Observasi
Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan pada kegiatan obyek sebenarnya sehingga dapat dicatat serta di kumpulkan data yang sekiranya diperlukan.
 - b. Wawancara
Yaitu metode pengumpulan data dengan wawancara langsung pada pihak perusahaan terutama menyangkut mengenai kompensasi dan kinerja.
 - c. Dokumentasi
Yaitu metode pengumpulan data dengan cara pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian dan juga dari penelitian terdahulu.
 - d. Kuesioner
Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dari pertanyaan-pertanyaan yang telah di jawab akan diteruskan ke metode pengolahan sampel.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna pengolahan data dalam upaya menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian, dibutuhkan adanya populasi sebagai sasaran penelitian.

Menurut Sugiyono (2012:90) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sejalan dengan pendapat Sugiyono, menurut Riduwan (2011:54) “populasi akan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”.

Berdasarkan dari pengertian di atas maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rekreasindo Nusantara Makassar.

2. Sampel

Menurut Supranto (2001:51), bahwa “sampel ialah kumpulan elemen yang merupakan bagian kecil dari populasi”. Sejalan dengan pendapat Supranto, Usman (2006:44) menjelaskan “sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu”.

Hudri (2013:9) juga berpendapat bahwa “Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka penulis mengambil sampel untuk penelitian sebanyak 36 orang dari jumlah populasi pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar.

E. Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompensasi	Kompensasi adalah segala jenis balas jasa atau penghargaan yang di terima oleh karyawan dari hasil kerja yang telah dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik itu dalam bentuk pemberian uang, material dan fasilitas ataupun dalam bentuk berkesempatan karier.	1. Financial 2. Non financial
2	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang telah dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis secara deskriptif kualitatif yang memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum terhadap beberapa item pernyataan dengan menggunakan Skala Likert yang merupakan unsur-unsur pelaksanaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang hasilnya diambil dari jawaban responden dan perbedaan persepsi mereka terhadap setiap sumber yang satu dengan sumber yang lainnya. Berdasarkan hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden melalui analisis dengan menggunakan *principal component analysis*, kemudian skor hasil perolehan diolah.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis adalah sebagai berikut :

- a. Setiap indikator/sub variabel yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan ke dalam empat alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal/likert yang menggambarkan peringkat jawaban. Peringkat jawaban setiap indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5.

Tabel 3.2

Instrumen skala likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat sesuai	5
2	Sesuai	4
3	Kurang sesuai	3
4	Tidak sesuai	2
5	Sangat tidak sesuai	1

Sumber : Sugiyono (2012:137)

- b. Dihitung total skor setiap variabel/sub variabel = jumlah skor dari seluruh skor indikator variabel untuk semua responden.
- c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilkan dalam bentuk tabel.

2. Analisis Statistik

Untuk menjawab masalah pokok serta membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menjelaskan secara deskripsi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rekreasindo Nusantara Makassar, berdasarkan hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut :

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yakni suatu alat analisis skor untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana : Y = Kinerja

X = Kompensasi

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

b. Koefisien Korelasi

Selanjutnya untuk mengukur interval keeratan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, digunakan standart pengukuran korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.3

Pedoman interpretasi koefisien korelasi (r)

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,20	Sangat Lemah
2	0,21 – 0,40	Lemah
3	0,41 – 0,60	Sedang
4	0,61 – 0,80	Kuat
5	0,81 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:242).

c. Koefisien Determinasi

d. Uji Hipotesis

Langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Merumuskan formulasi hipotesis, yaitu :

$$H_0 : f \leq 0 \text{ (terima } H_0 \text{ / tolak } H_1 \text{)}$$

$$H_1 : f > 0 \text{ (terima } H_1 \text{ / tolak } H_0 \text{)}$$

2. Menentukan tingkat signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan menentukan t tabel pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

e. Uji t-hitung

Selanjutnya membandingkan antara t hitung dengan t tabel, kemudian membuat kesimpulan, yakni apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 , sedangkan apabila t-hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan menolak H_1 .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat perusahaan

PT.Rekreasindo Nusantara atau yang lebih dikenal dengan nama Trans Studio Theme Park Makassar adalah sebuah perusahaan berorientasi profit yang bergerak dibidang *entertainment* yang merupakan anak perusahaan dari *CT Corporation*. Trans studio Theme Park Makassar adalah sebuah taman bermain *indoor* terbesar didunia pada saat pertama diresmikan..

Trans Corp (Trans TV dan Trans7) merupakan stasiun televisi pertama di dunia yang memiliki *Theme Park*. Trans Studio, yang dikembangkan oleh PT. Trans Kalla Makassar yang didirikan pada tahun 2006, dibangun di atas lahan seluas kurang lebih 24 hektar di wilayah Tanjung Bunga. Di lokasi lapang ini akan hadir sebuah proyek pembangunan terpadu bertaraf dunia, yang mencakup pusat hiburan keluarga, pusat perbelanjaan, hotel dan pemukiman. Setiap unit usaha saling melengkapi dan mampu merangkul pasar yang luas. Keberadaannya di kawasan pariwisata, yang dekat dengan wilayah pemukiman dan usaha, merupakan nilai tambah. Kawasan pemukiman kelas menengah dan kelas atas, serta kawasan bisnis Kota Mandiri Tanjung Bunga yang berada dalam satu lokasi, adalah pasar potensial yang menjanjikan. Pantai Selat Makassar yang terdapat di sebelah utara dan barat lokasi menjadi daya tarik yang menguntungkan, dan akan menjadi bagian dari konsep pembangunan secara keseluruhan. Dan juga akan menjadi objek wisata yang banyak di kunjungi oleh masyarakat lokal, dan yang dari luar kota.

Trans Studio Makassar terinspirasi oleh kisah sukses dari *property entertainment* di seluruh dunia, mulai dari *Disney Resort, Universal Studio, Movie World (WB)* dan bisnis *theme park* serupa, yang menjadi diferensiasi dan kelebihanannya ialah Trans Studio merupakan *Theme Park Indoor*. Trans Studio Makassar sendiri mulai dibuka secara resmi pada tanggal 9 September 2009 melalui proses riset dan desain yang dilaksanakan selama kurang lebih dua tahun dan dilakukan oleh personal-personal terbaik dari *Trans Corporation*.

Alasan Trans Studio dibangun di Makassar dapat dilihat dari besarnya pasar yang jadi target. Jumlah penduduk di lingkungan Makassar ada 3,4 juta. Sedangkan penduduk di lingkungan Sulawesi Selatan ada 4,6 juta. Jika ditotalkan, ada 8 juta penduduk. Kemudian, pertumbuhan ekonomi di kawasan ini sangat tinggi. GDP Makassar lebih tinggi dari GDP rata-rata Nasional, dan mengalami pertumbuhan yang signifikan, dari Rp 7,1 juta di tahun 2002 menjadi Rp 9,3 juta di tahun 2006.

Fungsi-fungsi yang ada di Unit Bisnis Kantor Trans Studio Makassar terdiri dari beberapa *division*, yaitu :

1. *Division Management yaitu General Manager*
2. *Division Engineering & IT*
3. *Division Human Resourche & General Affair*
4. *Division Finance, Accounting & Purchasing*
5. *Division Operational*
6. *Division Creative & Show*
7. *Devision Food & Beverage*
8. *Division Hospitality*
9. *Division Marketing & Sales*

2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

PT. Rekreasindo Nusantara (Trans Studio) ini mempunyai visi menjadi perusahaan *developer* untuk kawasan pariwisata dan hiburan terbesar di Indonesia.

2. Misi

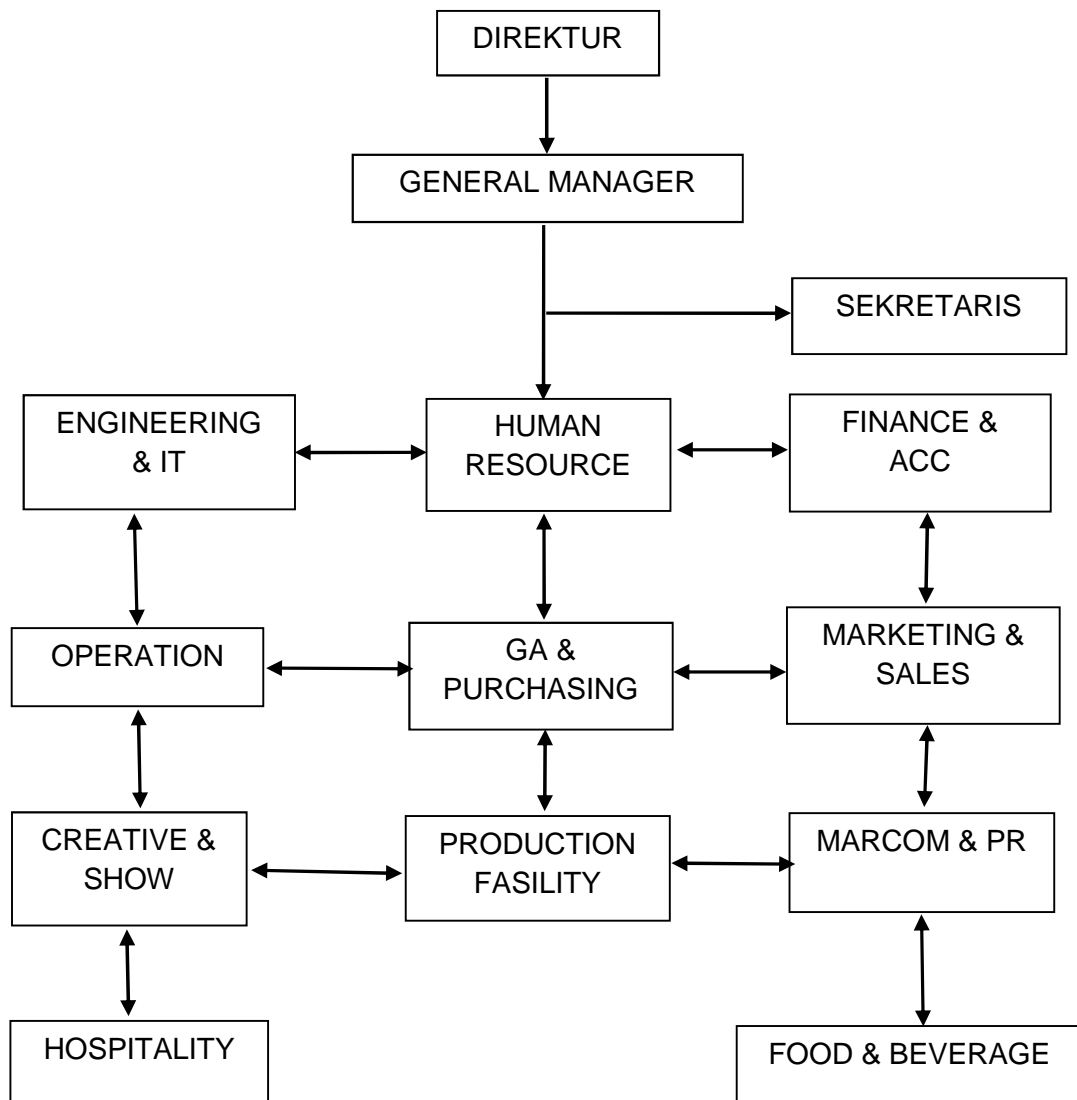
Misi perusahaan adalah membangun kawasan pariwisata dan hiburan terbesar di Indonesia yang akan menjadi kebanggaan seluruh bangsa Indonesia.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang terdiri dari bermacam-macam fungsi menurut pola tertentu, yang menyatakan adanya urutan dan tanggung jawab antara bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi tersebut. Struktur organisasi ini sangat penting peranannya bagi suatu perusahaan untuk hubungan kerja sama antara bagian-bagian yang terdapat di dalam perusahaan dan juga dengan adanya struktur organisasi ini maka masing-masing bagian dapat mengetahui dengan jelas apa tugasnya, wewenangnya, dan kepada siapa mereka bertanggung jawab. Dibawah ini disajikan gambar struktur organisasi

STRUKTUR ORGANISASI

PT. REKREASINDO NUSANTARA MAKASSAR



Sumber: PT. Rekreasindo Nusantara Makassar, 2018

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT. Rekreasindo Nusantara Makassar.

4. Tugas Pokok dan Tanggung Jawab

Ditinjau dari segi uraian jabatannya, maka masing-masing bagian mempunyai perincian tugas, sebagai berikut:

1. Direktur adalah pemilik perusahaan atau orang yang memiliki saham dalam perusahaan dan bertugas mengambil keputusan untuk kelangsungan perusahaan.
2. Bagian *General Manager* mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu :
 - a. Mengontrol semua Departemen yang ada di PT. Rekreasindo Nusantara (Trans Studio Makassar).
 - b. Melakukan pengambilan keputusan untuk keperluan PT. Rekreasindo Nusantara (Trans Studio Makassar).
3. Sekretaris memiliki tugas membantu administrasi *General manager*.
4. Bagian *Engineering* mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu :
 - a. Melakukan proses perawatan dan perbaikan mesin-mesin yang ada di *Theme Park* Trans Studio Makassar.
 - b. Melakukan perbaikan terhadap kerusakan sistem komputer yang ada di semua divisi Trans Studio Makassar.
 - c. Memastikan setiap ride berfungsi sebagaimana mestinya.
5. Bagian *finance* mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu :
 - a. Melakukan kontrol terhadap penerimaan dan pengeluaran uang di trans studio Makassar.
 - b. Membantu laporan keuangan secara *periodic*.
6. Bagian *Human Resource*, mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu :
 - a. Melakukan keseluruhan proses HRD antara lain :
 - 1) Rekrutmen.

- 2) Pelatihan.
 - 3) Penilaian kinerja.
 - 4) *Payroll*.
 - 5) Administrasi HRD (absensi, ijin, sakit dan lain-lain)
7. *GA & Purchasing*, mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu melakukan pembelian untuk :
- a. Barang-barang umum (alat tulis kantor, jasa dan lain-lain).
 - b. Barang-barang keperluan engineering.
 - c. Barang-barang keperluan *F & B*.
8. Bagian operasional, mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu :
- a. Pelaksanaan operasional harian *Theme Park*.
 - b. Memberikan pelayanan kepada pengunjung.
9. *Creatif & show*, mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu :
- a. Memberikan pertunjukan atau suguhan yang menarik kepada pengunjung yang ada di dalam *theme park*.
 - b. Memberikan pelayanan kepada seluruh pengunjung.
10. *Marketing & Sales*, bagian marketing terdiri dari tiga kegiatan, yaitu :
- a. *Event*, bertanggung jawab untuk pelaksanaan acara-acara di *Theme Park*.
 - b. *Edutainment*, bertanggung jawab untuk acara-acara *edutainment*.
 - c. *Public Relation* dan *Customer Service*, mempunyai tanggung jawab sebagai perwakilan/juru bicara perusahaan serta memberikan pelayanan kepada pengunjung.
11. Bagian *Food & Beverage*, terdiri atas dua bagian, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu :

- a. *Kitchen*, bertanggung jawab untuk proses produksi untuk diserahkan kepada *service*.
- b. *Service*, bertanggung jawab untuk proses penjualan hasil produksi kepada penjualan.

12. *Marcom & PR*, mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu

- a. Melakukan kerja sama terhadap pihak-pihak iklan.
- b. Melakukan dokumentasi setiap acara-acara yang ada.
- c. Memasang iklan di media-media cetak maupun elektronik.

13. *Product Facility* mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a. Mempersiapkan segala kelengkapan untuk show.
- b. Melakukan dekorasi untuk setiap tema dalam theme park.
- c. Memberikan pelayanan kepada pengunjung.

14. *Hospitality*, mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu:

- a. Memberikan pelayanan atau petunjuk yang berkunjung *Theme Park* trans studio Makassar.
- b. Memeriksa barang bawaan pengunjung yang ingin memasuki area *Theme Park* trans studio Makassar.

B. Penyajian Data

1. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini diantaranya, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, responden berdasarkan usia, responden berdasarkan pendidikan, dan responden berdasarkan masa kerja. Karakteristik tersebut dijelaskan secara rinci dalam pembahasan berikut ini :

a. Jenis Kelamin.

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang karyawan didalam menentukan mampu atau tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik agar perusahaan tempat dia bekerja dapat berkembang. Tetapi ada beberapa perusahaan yang memang jenis kelamin menjadi persyaratan utama dalam penerimaannya. Untuk itu lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	
	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	23	63,9 %
Perempuan	13	36,1 %
Jumlah	36	100 %

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jumlah responden menurut jenis kelamin masing-masing terdiri atas 23 orang laki-laki (63,9%) dan 13 orang perempuan (36,1%). Dengan melihat persentase tersebut dapat terlihat bahwa PT. Rekreasindo Nusantara Makassar lebih banyak membutuhkan tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki dibanding perempuan. Dan ini berpengaruh untuk memberikan pelayanan yang sigap dan cepat dalam bekerja.

b. Usia

Usia sangat menentukan tingkat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap kemampuan, motivasi serta prestasi kerja seorang karyawan yang tentunya akan memberikan dampak yang baik terhadap PT. Rekreasindo Nusantara Makassar. Berdasarkan tingkat usia pada PT. Rekreasindo Nusantara dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik responden menurut usia

Usia Responden	Frekuensi	
	Jumlah Responden	Persentase (%)
17-25	17	47,2 %
26-35	11	30,5%
36-50	8	22,2 %
Jumlah	36	100 %

Sumber : Data diolah, 2018

Pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Rekreasindo Nusantara Makassar berdasarkan tingkat usia 17-25 tahun sebanyak 17 orang atau 47,2%, selanjutnya untuk tingkat usia 26-35 tahun sebanyak 11 orang atau 30,5% dan tingkat usia 36-50 tahun sebanyak 8 orang atau 22,2%. Dari hasil yang ada, maka jumlah karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar berdasarkan tingkat usia yang paling banyak adalah 17-25

tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 47,2%. Hal ini berarti PT. Rekreasindo Nusantara Makassar lebih membutuhkan karyawan yang masih muda dan ini berpengaruh untuk memberikan pelayanan yang baik.

c. Tingkat Pendidikan

Pendidikan dan keterampilan merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan suatu pekerjaan, maka dari itu karyawan diharapkan dapat mengembangkan karier melalui pendidikan dan pelatihan.

Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, semakin membuka peluang bagi karyawan tersebut untuk dapat mengembangkan kariernya di masa mendatang. Demikian pula sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, maka kemungkinan pengembangan kariernya juga akan berbeda dengan mereka yang mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi. PT. Rekreasindo Nusantara Makassar selalu mengutamakan profesionalisme kerja karyawan, job description karyawan selalu disesuaikan dengan kebutuhan dan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya. Hasil penelitian terhadap jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tingkat Pendidikan Responded	Frekuensi	
	Jumlah Responden	Presentase
SLTA (sederajat)	10	27,8 %

D3	3	8,3 %
S1	23	63,9 %
Jumlah	35	100 %

Sumber : Data diolah, 2018.

Tabel 4.3 tampak bahwa karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan pada umumnya S1 yaitu 27,8% atau 23 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa saat ini jenjang pendidikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rekreasindo nusantara makassar dan adapun responden dengan persentase terkecil adalah D3 yaitu 8,3%.

d. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang responden bekerja dan menjadi karyawan pada suatu instansi atau perusahaan. Hal tersebut merupakan variabel penting untuk mengukur tingkat kemampuan dan motivasi seorang karyawan, semakin lama mereka bekerja maka tentunya kesempatan baginya untuk promosi jabatan semakin terbuka demikian pula sebaliknya atau dengan kata lain, dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme, serta motivasi seorang karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja Responden	Frekuensi	
	Jumlah Orang	Presentase

0-2 tahun	18	50,0 %
3-5 tahun	8	22,2 %
6-10 tahun	10	27,8 %
Jumlah	36	100 %

Sumber: Data diolah, 2018.

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Rekreasindo Nusantara Makassar berdasarkan masa kerja 0-2 tahun sebanyak 18 orang atau 50,0%, selanjutnya untuk masa kerja 3-5 tahun sebanyak 8 orang atau 22,2% dan untuk masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang atau 27,8%. Dari hasil yang ada, maka jumlah karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar untuk masa kerja 0-2 tahun memiliki karyawan yang paling banyak, artinya rata-rata karyawan masih baru.

C. Analisis dan Interpretasi

1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu terdiri dari variabel *independent* yaitu kompensasi (X) dan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y). survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 36 orang. Dimana setiap item pertanyaan diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Standar penilaian

Rata-rata skor	Penilaian
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,61	Tidak baik
2,62-3,42	Cukup baik
3,43-4,23	Baik
4,24-5,00	Sangat baik

Riduwan (2004)

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6

Hasil tanggapan responden terhadap kompensasi

PERNY ATAAN	Tingkatan Jawaban Responden										SKO R	RAT A- RAT A
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1	24	66,7	12	33,3	-	-	-	-	-	-	168	4,66
X2	6	16,7	18	50,0	10	27,8	2	5,6	-	-	136	3,77
X3	-	-	12	33,3	7	19,4	10	27,8	7	19,4	96	2,66

X4	4	11,1	13	36,1	11	30,6	7	19,4	1	2,8	120	3,33
X5	15	41,7	19	52,8	2	5,6	-	-	-	-	157	4,36
X6	16	44,4	18	50,0	2	5,6	-	-	-	-	158	4,38
X7	9	25,0	25	69,4	2	5,6	-	-	-	-	151	4,19
X8	19	52,8	17	47,2	-	-	-	-	-	-	163	4,52
X9	10	27,8	17	47,2	9	25,0	-	-	-	-	145	4,02
X10	13	36,1	17	47,2	6	16,7	-	-	-	-	151	4,19
Rata-rata Keseluruhan Kompensasi (X)											1.445	4,01

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas dapat di jelaskan bahwa pertanyaan yang menyangkut tentang kompensasi karyawan masing-masing dari responden adalah sebagai berikut:

1. Pada pernyataan pertama umumnya responden memberikan jawaban sangat sesuai (SS) yaitu 24 responden dan 12 responden menyatakan sesuai (S) dengan skor 168 dan rata-rata 4,66 dengan kriteria penilaian "sangat baik".
2. Pada pernyataan kedua ternyata secara umum responden memberikan sikap sangat sesuai (SS) sebesar 6 dan 18 menjawab sesuai (S), 10 orang kurang sesuai (KS) dan 2 orang tidak sesuai (TS) dengan skor 136 dan rata-rata

3,77 dengan kriteria penilaian “baik”.

3. Pada pernyataan ketiga ternyata 12 responden menjawab sesuai (S), 7 responden menjawab kurang sesuai (KS), dan 10 responden menjawab tidak sesuai (TS), serta 7 responden menjawab sangat tidak sesuai (STS) dengan skor 96 dan rata-rata 2,66 dengan kriteria penilaian “cukup baik”.
4. Pada pernyataan keempat dari hasil penelitian 4 responden menjawab sangat sesuai (SS), 13 responden menjawab sesuai (S), 11 responden menjawab kurang sesuai (KS) dan 7 responden menjawab tidak sesuai (TS), serta 1 responden menjawab sangat tidak sesuai (STS) dengan skor 120 dan rata-rata 3,33 dengan kriteria penilaian “cukup baik”.
5. Pada pernyataan kelima 15 responden menjawab sangat sesuai (SS) dan 19 responden menjawab sesuai (S), serta 2 menjawab kurang sesuai (KS) dengan skor 157 dan rata-rata 4,36 dengan kriteria penilaian “sangat baik”.
6. Pada pernyataan keenam ternyata 16 responden memberikan jawaban sangat sesuai (SS), 18 responden menjawab sesuai (S) dan 2 responden menjawab kurang sesuai (KS) dengan skor 158 dan rata-rata 4,38 dengan kriteria penilaian “sangat baik”.
7. Pada pernyataan ketujuh 9 responden menyatakan sangat sesuai (SS) dan 25 responden menjawab sesuai (S), serta ada 2 menjawab kurang sesuai (KS) dengan skor 151 dan rata-rata 4,19 dengan kriteria penilaian “baik”.
8. Pada pernyataan kedelapan ada 19 responden menyatakan sangat sesuai (SS) dan 17 responden menyatakan sesuai (S) dengan skor 163 dan rata-rata 4,52 dengan kriteria penilaian “sangat baik”.
9. Pada pernyataan kesembilan sebanyak 10 responden menjawab sangat sesuai (SS) dan 17 responden menjawab sesuai (S), serta 9 menjawab

kurang sesuai (KS) dengan skor 145 dan rata-rata 4,02 dengan kriteria penilaian “baik”.

10. Pada pernyataan kesepuluh 13 responden menjawab sangat sesuai (SS) dan 17 responden menjawab sesuai (S), serta 6 menjawab kurang sesuai (KS) dengan skor 151 dan rata-rata 4,19 dengan kriteria penilaian “baik”.

Adapun jumlah rata-rata secara keseluruhan jawaban responden pada PT.

Rekreasindo Nusantara Makassar adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total skor}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1.445}{36} = 40,13$$

$$\frac{\text{Jumlah rata-rata}}{\text{Banyaknya item pernyataan}} = \frac{40,13}{10} = 4,01$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden bila dikaitkan dengan kriteria penilaian yang telah ditentukan sebelumnya maka tingkat motivasi kerja karyawan PT.Rekreasindo Nusantara Makassar adalah termasuk dalam kriteria “baik” karena dari sepuluh item pernyataan yang diajukan, pada umumnya responden memilih pernyataan sangat sesuai.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden atas kuisioner yang telah dibagikan. Berhubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar. Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4.7

Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

PERNY ATAAN	Tingkatan Jawaban Responden										SKO R	RAT A- RAT A
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	6	16,7	21	58,3	9	25,0	-	-	-	-	141	3,91
Y2	12	33,3	24	66,7	-	-	-	-	-	-	156	4,33
Y3	11	30,6	20	55,6	5	13,9	-	-	-	-	150	4,16
Y4	17	47,2	19	52,8	-	-	-	-	-	-	161	4,47
Y5	9	25,0	27	75,0	-	-	-	-	-	-	153	4,25
Y6	14	38,9	18	50,0	4	11,1	-	-	-	-	154	4,27
Y7	10	27,8	18	50,0	8	22,2	-	-	-	-	146	4,05
Y8	9	25,0	16	44,4	11	30,6	-	-	-	-	142	3,94
Y9	10	27,8	18	50,0	8	22,2	-	-	-	-	146	4,05
Y10	7	19,4	21	58,3	8	22,2	-	-	-	-	143	3,97

Rata-rata Keseluruhan Kinerja Karyawan (Y)	1.492	4,14
---	--------------	-------------

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.7 tampak bahwa pernyataan kinerja karyawan PT. Rekreasindo Nusantara Makassar masing-masing sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 36 responden, ternyata ada 6 responden menjawab sangat sesuai (SS) dan 21 responden menyatakan sesuai (S), serta 9 responden menjawab kurang sesuai (KS) dengan skor 141 dan rata-rata 3,91 dengan kriteria penilaian "baik".
2. Pada pernyataan kedua hasilnya menunjukkan bahwa ada 12 responden menyatakan sangat sesuai (SS) dan 24 responden menyatakan sesuai (S) dengan skor 156 dan rata-rata 4,33 dengan kriteria penilaian "sangat baik".
3. Pada pernyataan ketiga hasilnya menunjukkan bahwa ada 11 responden menyatakan sangat sesuai (SS) dan 20 responden menyatakan sesuai (S) serta 5 responden menjawab kurang sesuai (KS) dengan skor 150 dan rata-rata 4,16 dengan kriteria penilaian "baik".
4. Pada pernyataan keempat hasilnya menunjukkan bahwa ada 17 responden menyatakan sangat sesuai (SS) dan 19 responden menyatakan sesuai (S) dengan skor 161 dan rata-rata 4,47 dengan kriteria penilaian "sangat baik".
5. Pada pernyataan kelima hasilnya menunjukkan 9 responden menjawab sangat sesuai (SS) dan 27 responden menjawab sesuai (S) dengan skor 153 dan rata-rata 4,25 dengan kriteria penilaian "sangat baik".
6. Pada pernyataan keenam hasilnya menunjukkan bahwa 14 responden menjawab sangat sesuai (SS), 18 responden menyatakan sesuai (S) dan 4

responden memberikan jawaban kurang sesuai (KS) dengan skor 154 dan rata-rata 4,27 dengan kriteria penilaian “sangat baik”.

7. Pada pernyataan ketujuh hasilnya menunjukkan bahwa ada 10 responden menyatakan sangat sesuai (SS) dan 18 responden menyatakan sesuai (S), serta 8 responden menjawab kurang sesuai (KS) dengan skor 146 dan rata-rata 4,05 dengan kriteria penilaian “baik”.
8. Pada pernyataan kedelapan hasilnya menunjukkan bahwa 9 responden menjawab sangat sesuai (SS), 16 responden menyatakan sesuai (S) dan 11 responden memberikan jawaban kurang sesuai (KS) dengan skor 142 dan rata-rata 3,94 dengan kriteria penilaian “baik”.
9. Pada pernyataan kesembilan hasilnya menunjukkan bahwa ada 10 responden menyatakan sangat sesuai (SS), 18 responden menyatakan sesuai (S) dan 8 responden menjawab kurang sesuai (KS) dengan skor 146 dan rata-rata 4,05 dengan kriteria penilaian “baik”.
10. Pada pernyataan kesepuluh hasilnya menunjukkan bahwa ada 7 responden menyatakan sangat sesuai (SS), 21 responden menyatakan sesuai (S) dan 8 responden menjawab kurang sesuai (KS) dengan skor 143 dan rata-rata 3,97 dengan kriteria penilaian “baik”.

Adapun jumlah rata-rata secara keseluruhan jawaban responden pada PT.

Rekreasindo Nusantara Makassar adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Total skor}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1.492}{36} = 41,4$$

$$\frac{\text{Jumlah rata-rata}}{\text{Banyaknya item pernyataan}} = \frac{41,4}{10} = 4,14$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden bila dikaitkan dengan kriteria penilaian yang telah ditentukan sebelumnya maka tingkat kinerja karyawan PT.Rekreasindo Nusantara Makassar adalah termasuk dalam kriteria “baik” karena dari sepuluh item pernyataan yang diajukan, pada umumnya responden memilih pernyataan sangat sesuai.

3. Analisis Instrumen Penelitian

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data, karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2010). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 16.

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

Tabel 4.8

Uji Validitas

Variabel	Kode Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X.1	0,395	0,329	Valid

Kompensasi (X)	X.2	0,598	0,329	Valid
	X.3	0,796	0,329	Valid
	X.4	0,607	0,329	Valid
	X.5	0,522	0,329	Valid
	X.6	0,558	0,329	Valid
	X.7	0,363	0,329	Valid
	X.8	0,670	0,329	Valid
	X.9	0,609	0,329	Valid
	X.10	0,673	0,329	Valid
	Kinerja (Y)	Y.1	0,773	0,329
Y.2		0,384	0,329	Valid
Y.3		0,540	0,329	Valid
Y.4		0,479	0,329	Valid
Y.5		0,515	0,329	Valid
Y.6		0,511	0,329	Valid
Y.7		0,764	0,329	Valid
Y.8		0,831	0,329	Valid
Y.9		0,847	0,329	Valid
Y.10		0,641	0,329	Valid

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan valid. R tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan didapat r tabel sebesar 0,329.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompensasi, dan variabel kinerja karyawan memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,329.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Suharsimi Arikunto, 2010). Instrument dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha > 0,60 , (Ghozali, 2006).

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Kompensasi (X)	0,780	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60.

4. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Karakteristik kinerja karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar menggunakan sampel penelitian sebanyak 36 karyawan pada kantor tersebut, pernyataan pada variabel kompensasi (X) yang jumlah skor perolehan sebesar 1.445 dan pada variabel kinerja karyawan (Y) yang jumlah skor perolehannya sebesar 1.492, skor penilaian ini diambil dari tanggapan responden mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana variabel X dan variabel Y yang masing-masing terdiri dari sepuluh item pertanyaan.

Dalam model analisis regresi linear sederhana diolah dengan menggunakan software SPSS 16 for windows, yang melibatkan variabel dependen (Y) yaitu peningkatan kinerja karyawan dan variabel independen (X) yaitu kompensasi, dan hasil regresi tersebut tampak dalam tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	beta		
1	(Constant)	1.534	.518		2.965	.006
	KOMPENSASI	.647	.128	.654	5.047	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sehingga persamaan regresi dari tabel 4.10 (Coefficients^a) nilai koefisien beta di interpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 1,534 + 0,647X$$

Dimana Y = Kinerja

X = Kompensasi

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,534 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai dari variabel kompensasi (X) maka nilai dari kinerja karyawan (Y) sebesar 1,534.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0,647 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) nilai kompensasi sebesar 0,647 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,647.

Berdasarkan hasil analisis sederhana tersebut diketahui bahwa kompensasi menunjukkan nilai positif yang menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan/penurunan variabel independen akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen.

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t, adapun hipotesis awal yang diajukan penulis adalah “diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Rekreasindo Nusantara Makassar” . Berdasarkan tabel coefficient nilai t hitung adalah 5.047 dan nilai pada tabel distribusi 5% 1,690. maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5.047 > 1,690 dengan taraf signifikan 0,000, karena signifikansi $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis H_0 ditolak yang konsekuensinya H_1 diterima yang dalam artian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar.

Hasil olah data tabel 4.11 model summary model summary^b didapatkan nilai korelasi dan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.11

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.411	.31014

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 4.11 model Summary^b menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,654 dan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,428 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusianya yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi 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.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan kinerja karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan propabilitas dan mengembangkan usahanya.

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, dengan skor 1.445 dengan rata-rata 40,13 untuk variabel kompensasi dan skor 1.492 dengan rata-rata 41,4 untuk variabel kinerja

Selain itu berdasarkan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t), hasil t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 5,047 dan nilai pada tabel distribusi 5% 1,690. Maka $t \text{ hitung } 5,047 > t \text{ tabel } 1,690$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dan nilai koefisien regresi X sebesar 0,647. Dapat diartikan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa ternyata pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh besar. Seperti yang dikemukakan oleh Mangku Negara (2002:108), kompensasi yang diberikan

kepada karyawan, sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja.

Selain itu menurut Mangkuprawira (2004:93), tentang kompensasi dan kinerja adalah. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang dilakukan karyawannya. Jenis dan besarnya kompensasi beragam dalam setiap perusahaan. Karyawan akan menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT. Rekreasindo Nusantara Makassar yang menggunakan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. $Y = 1,534 + 0,647X$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,534 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai dari variabel kompensasi (X) maka nilai dari kinerja karyawan (Y) sebesar 1,534.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0,647 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) nilai kompensasi sebesar 0,647 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,647.

Berdasarkan hasil analisis sederhana tersebut diketahui bahwa kompensasi menunjukkan nilai positif yang menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan/ penurunan variabel independen akan mengakibatkan kenaikan/ penurunan variabel dependen.

2. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana yang diolah SPSS version 16 pada tabel coefficients^a nilai t hitung adalah 5,047 dengan taraf signifikan 0,000, karena signifikansi $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis H_0 ditolak yang konsekuensinya H_1 diterima yang dalam artian secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekreasindo Nusantara Makassar.

3. Lebih lanjut hasil olah data model summary^b dari tabel model Summary^b menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0,654 dan di jelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,428, yang mengandung pengertian persentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan peneltian yang diperoleh dari PT. Rekreasindo Nusantara Makassar berikut ini akan disampaikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut :

1. Disarankan agar pemimpin PT. Rekreasindo Nusantara Makassar memaksimalkan pemberian kompensasi kepada karyawan. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan pembayaran saat karyawan bekerja diluar jam kerja normal (lembur) agar karyawan bisa memberikan kualitas terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Karena penelitian ini terbatas hanya pada satu variabel bebas, maka disarankan bagi yang ingin melakukan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel bebas lainnya misalkan : motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Penambahan variabel bebas dimaksudkan karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi itu sendiri melainkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian; suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Citra
- Armin. 2014. *Pengaruh kompensasi financial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros*. Skripsi tidak dipublikasikan. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Arwini. 2017. *Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Gowa*. Skripsi tidak dipublikasikan. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Gomes, F Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit ANDI.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S,P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hudri, Said. 2013. *Pengertian Populasi dan Sampel Penelitian*, (Online), (<http://expresisastra.blogspot.com/2013/09/pengertian-populasi-dan-sampel.html>), diakses 30 Januari 2018)
- Ismi, Herdiyanti. 2013. *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan*, (Online), (<https://herdyantismi.wordpress.com/2013/11/20/hubungan-kompensasi-dengan-kinerja-karyawan/>). Diakses 25 Januari 2018)
- Mangkunegara, A.A Anwar, Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Retika Aditam

- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira,Tb.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Miftahul Jannah. 2016. *Analisis kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan pada PT.PLN (PERSERO) wilayah SULSELBAR*. Sikripsi tidak dipublikasikan. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Murni, S., & Gantjowati, E. 2006. Pengaruh Desain Kompensasi Insentif Pekerja Industri Jasa Keuangan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening : Laporan Penelitian (online). *Indonesian Science & Technology Digital Library* (<http://elib.pdii.lipi.go.id> diakses 22 Januari 2018).
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta. Rajawali Pers
- Robbins, Stepent P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry.2001. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Bumi aksara
- Sirait, Justine.2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. Garasindo.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Supranto, J. 2001. *Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*. Jakarta: Rineka Cipta

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Tika. 2013. Definisi Kinerja Menurut Ahli Tika. *Definisi Menurut Para Ahli*, (Online), (<http://definisiahli.blogspot.com/2003/05/definisi-kinerja-menurut-ahli-tika.html>, diakses 1 Januari 2018)

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara(i) Karyawan
PT. Rekreasindo Nusantara Makassar
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar, maka saya :

Nama : Karina

NIM : 105720463113

Jurusan : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari Bapak/ Ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu/ Saudara(i) meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner penelitian (terlampir). Kuesioner ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer yang mana hasil dari penelitian ini berguna menjadi bahan penyusunan skripsi sebagai prasyarat penyelesaian studi kami di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Saya sangat mengharapkan Bapak/ Ibu/ Saudara(i) berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan kesedian Bapak/ Ibu/ Saudara(i) saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Karina

HP: 082271220733

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan sebelum menjawab
2. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan 5 alternatif jawaban
3. Cara mengisi jawaban dengan memberi tanda centang (√) pada kolom
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Kurang Setuju (KS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Apabila Bapak/ Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (√) pada jawaban yang tepat.

Contoh :

SS	S	KS	TS	STS
√=	√			

5. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
6. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu/Saudara(i) mengembalikan kepada yang menyerahkan koesioner ini.
7. Terima kasih atas partisipasinya.

KUESIONER

Identitas Responden

- 1) Jenis kelamin : Pria Wanita
- 2) Usia : 17-25 Tahun
 25-35 Tahun
 36-50 Tahun
- 3) Pendidikan : SMA/Sederajat
 D3
 S1
- 4) Masa Kerja : 0 - 2 tahun
 2 - 5 tahun
 5 - 10 tahun

Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara(i)

Variabel Kompensasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji saya dibayarkan setiap akhir bulan					

2	Gaji yang saya terima berdasarkan pada tingkat pendidikan					
3	Insentif yang diberikan berdasar dari hasil kerja yang melebihi target					
4	Saya menerima bonus pada akhir tahun					
5	Perusahaan memberikan asuransi kepada setiap karyawan					
6	Saya diberikan hak cuti setiap tahunnya					
7	Saya mendapatkan tunjangan hari raya					
8	Perusahan tetap membayar gaji karyawan saat tidak masuk kerja					
9	Perusahaan membayarkan lembur saat bekerja diluar jam kerja normal					
10	Perusahaan memberikan saya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					

Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1	Dengan kompensasi yang diberikan menjadikan pekerjaan saya lebih berkualitas					
2	Dengan kompensasi yang diberikan membuat saya lebih terampil dalam menyelesaikan tugas					
3	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan menjadikan saya lebih banyak menyelesaikan tugas					
4	Dengan kompensasi yang diberikan menjadikan saya lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Dengan kompensasi yang diberikan membuat saya lebih tepat waktu untuk masuk kantor					
6	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan membuat saya lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat saya lebih hemat dalam menggunakan sumber daya perusahaan					
8	Kompensasi yang diberikan perusahaan menjadikan saya lebih mandiri dalam bekerja					
9	Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan membuat anda lebih setia					

	terhadap perusahaan					
10	Kompensasi yang diberikan perusahaan menjadikan anda lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan					

Teliti setiap jawaban yang anda berikan sehingga tidak ada pernyataan yang terlewat. Terima kasih atas kerjasamanya.

Responden

(.....)

DATA MENTAH

Kompensasi

RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4
2	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5
3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
4	5	4	1	3	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
6	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4
8	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
9	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
10	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5
11	5	4	2	3	4	4	4	4	3	4
12	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
13	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
15	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3
16	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5
17	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
18	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
19	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5

2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	5
5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
8	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
14	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
15	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4
16	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	3	5	4	4	3	5	3	4
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
23	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
24	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4

26	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4
27	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5
28	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4
29	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
30	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
31	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
32	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
33	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3
34	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3
35	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4
36	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3
Jumlah	141	156	150	161	153	154	146	142	142	143

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics

		Jenis Kelamin Responden	Usia Responden	Penidikan Responden	Masa Kerja Responden
N	Valid	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	23	63.9	63.9	63.9
	Wanita	13	36.1	36.1	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	2	5.6	5.6	5.6
	18	1	2.8	2.8	8.3

19	1	2.8	2.8	11.1
20	3	8.3	8.3	19.4
21	1	2.8	2.8	22.2
22	2	5.6	5.6	27.8
23	2	5.6	5.6	33.3
24	2	5.6	5.6	38.9
25	3	8.3	8.3	47.2
26	2	5.6	5.6	52.8
28	2	5.6	5.6	58.3
29	1	2.8	2.8	61.1
30	1	2.8	2.8	63.9
32	2	5.6	5.6	69.4
33	1	2.8	2.8	72.2
35	2	5.6	5.6	77.8
36	2	5.6	5.6	83.3
37	1	2.8	2.8	86.1
45	1	2.8	2.8	88.9
46	1	2.8	2.8	91.7
47	1	2.8	2.8	94.4
49	1	2.8	2.8	97.2

50	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Penidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	8.3	8.3	8.3
S1	23	63.9	63.9	72.2
SMA	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Masa Kerja Respoden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 Tahun	3	8.3	8.3	8.3
1 Tahun	9	25.0	25.0	33.3
10 Tahun	1	2.8	2.8	36.1
2 Tahun	6	16.7	16.7	52.8
3 Tahun	3	8.3	8.3	61.1
4 Tahun	2	5.6	5.6	66.7

5 Tahun	3	8.3	8.3	75.0
6 Tahun	2	5.6	5.6	80.6
7 Tahun	3	8.3	8.3	88.9
8 Tahun	2	5.6	5.6	94.4
9 Tahun	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

Kompensasi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	33.3	33.3	33.3
5	24	66.7	66.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kompensasi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.6	5.6	5.6
3	10	27.8	27.8	33.3
4	18	50.0	50.0	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kompensasi 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.8	2.8	2.8
2	7	19.4	19.4	22.2
3	11	30.6	30.6	52.8
4	13	36.1	36.1	88.9
5	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kompensasi 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	10	27.8	27.8	47.2
3	7	19.4	19.4	66.7
4	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kompensasi 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.6	5.6	5.6
	4	19	52.8	52.8	58.3
	5	15	41.7	41.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Kompensasi 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.6	5.6	5.6
	4	18	50.0	50.0	55.6
	5	16	44.4	44.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Kompensasi 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.6	5.6	5.6

4	25	69.4	69.4	75.0
5	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kompensasi 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	17	47.2	47.2	47.2
5	19	52.8	52.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kompensasi 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	25.0	25.0	25.0
4	17	47.2	47.2	72.2
5	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kompensasi 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	16.7	16.7	16.7
4	17	47.2	47.2	63.9
5	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	25.0	25.0	25.0
4	21	58.3	58.3	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	66.7	66.7	66.7

5	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	13.9	13.9	13.9
4	20	55.6	55.6	69.4
5	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	52.8	52.8	52.8
5	17	47.2	47.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	75.0	75.0	75.0
	5	9	25.0	25.0	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11.1	11.1	11.1
	4	18	50.0	50.0	61.1
	5	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.2	22.2	22.2
	4	18	50.0	50.0	72.2

5	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	30.6	30.6	30.6
4	16	44.4	44.4	75.0
5	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	27.8	27.8	27.8
4	18	50.0	50.0	77.8
5	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kinerja 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	22.2	22.2	22.2
4	21	58.3	58.3	80.6
5	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS

Correlations

	Komp ensas i 1	Komp ensas i 2	Komp ensas i 3	Komp ensas i 4	Komp ensas i 5	Komp ensas i 6	Komp ensas i 7	Komp ensas i 8	Komp ensas i 9	Komp ensas i 10	KOMP ENSA SI
Kom pens Correlatio asi 1 n	1	.064	.178	.101	.301	.255	.453**	.151	.104	.108	.395*
Sig. (2-tailed)		.711	.299	.560	.075	.133	.006	.379	.547	.532	.017
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kom pens Correlatio asi 2 n	.064	1	.417*	.271	.296	.186	.055	.441**	.157	.483**	.598**
Sig. (2-tailed)	.711		.011	.110	.080	.277	.750	.007	.361	.003	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kom pens Correlatio asi 3 n	.178	.417*	1	.614**	.224	.277	.082	.509**	.519**	.363*	.796**
Sig. (2-tailed)	.299	.011		.000	.189	.101	.634	.002	.001	.030	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kom pens Correlatio asi 4 n	.101	.271	.614**	1	.032	.157	.074	.315	.217	.225	.607**

Kom Pearson pens Correlatio asi 9 n	.104	.157	.519**	.217	.238	.234	.117	.266	1	.591**	.609**
Sig. (2-tailed)	.547	.361	.001	.204	.162	.170	.496	.117		.000	.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kom Pearson pens Correlatio asi n 10	.108	.483**	.363*	.225	.371*	.287	.055	.501**	.591**	1	.673**
Sig. (2-tailed)	.532	.003	.030	.187	.026	.089	.749	.002	.000		.000
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KOM Pearson PEN Correlatio SASI n	.395*	.598**	.796**	.607**	.522**	.558**	.363*	.670**	.609**	.673**	1
Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.001	.000	.030	.000	.000	.000	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kiner ja 4	Pearson Correlation	.210	-.079	.014	1	.225	.280	.320	.445**	.232	.472**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.219	.648	.934		.187	.098	.057	.007	.173	.004	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kiner ja 5	Pearson Correlation	.376*	.408*	.050	.225	1	.049	.228	.475**	.410*	.323	.515**
	Sig. (2-tailed)	.024	.013	.774	.187		.775	.182	.003	.013	.054	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kiner ja 6	Pearson Correlation	.323	.060	.287	.280	.049	1	.391*	.262	.458**	.018	.511**
	Sig. (2-tailed)	.055	.726	.090	.098	.775		.019	.123	.005	.915	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kiner ja 7	Pearson Correlation	.626**	.111	.346*	.320	.228	.391*	1	.589**	.677**	.370*	.764**

KINE Pearson												
RJA n												
Correlation	.773**	.384*	.540**	.479**	.515**	.511**	.764**	.831**	.847**	.641**		1
Sig. (2-tailed)	.000	.021	.001	.003	.001	.001	.000	.000	.000	.000		
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36		36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	36	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

REGRESSION

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi	4.0250	.43186	36
Kinerja	4.1333	.40426	36

Correlations

		Kompensasi	Kinerja
Pearson Correlation	Kompensasi	1.000	.606
	Kinerja	.606	1.000
Sig. (1-tailed)	Kompensasi	.	.000
	Kinerja	.000	.
N	Kompensasi	36	36
	Kinerja	36	36

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.411	.31014

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.450	1	2.450	25.468	.000 ^a

Residual	3.270	34	.096		
Total	5.720	35			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.534	.518		2.965	.006		
KOMPENSASI	.647	.128	.654	5.047	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable:

KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Dimen Model	sion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	KOMPENSASI
1	1	1.995	1.000	.00	.00
	2	.005	19.976	1.00	1.00

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	KOMPENSA SI
1	1	1.995	1.000	.00	.00
	2	.005	19.976	1.00	1.00

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6063	4.5128	4.1333	.26456	36
Std. Predicted Value	-1.992	1.434	.000	1.000	36
Standard Error of Predicted Value	.052	.117	.071	.016	36
Adjusted Predicted Value	3.6238	4.5046	4.1330	.26442	36
Residual	-.78334	.64616	.00000	.30568	36
Std. Residual	-2.526	2.083	.000	.986	36
Stud. Residual	-2.596	2.119	.000	1.013	36
Deleted Residual	-.82743	.66870	.00030	.32322	36
Stud. Deleted Residual	-2.856	2.241	.000	1.049	36

Mahal. Distance	.001	3.968	.972	.900	36
Cook's Distance	.000	.190	.029	.041	36
Centered Leverage Value	.000	.113	.028	.026	36

a. Dependent Variable: KINERJA