

SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR



**EDWIN
1710421058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
Pada Program Studi Manajemen

**EDWIN
1710421058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR

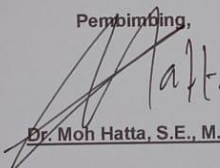
Disusun dan diajukan oleh

EDWIN
1710421058

Telah Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 28 Juni 2022 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 28 Juni 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,


Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. H. H. H. H. H., S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

EDWIN
1710421058

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal 28 Juni 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.	Ketua	1.
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Sekretaris	2.
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	3.
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Edwin
Nim : 1710421058
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan benar bahwa skripsi yang berjudul **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR** merupakan karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur plagiaris, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 22 Juni 2022



Edwin

PRAKATA

Puji dan Syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan perlindungan-Nya, hanya dengan rahmat dan perlindungan-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan proposal ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul: " Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar " ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan gelar sarjana pada Universitas Fajar.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan,dorongan semangat,nasehat dan bantuan lain baik secara moril maupun materil. Sehingga penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya Untuk kedua Orang Tua bapak Almahrum Moh.Alwi dan ibu Masni yang senantiasa memberikan semangat,nasehat serta doa restu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan berbagai pihak yang membantu dan memberikan kritik dan saran dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.,Si selaku rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan ilmu-ilmu social Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku ketua program studi manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Dr. Moh hatta, S.E., M.Si selaku pembimbing laporan proposal skripsi ini yang dari awal selalu memberikan nasehat, dorongan-dorongan, kritik dan saran dalam menyusun laporan ini agar selesai tepat pada waktunya.

5. Seluruh dosen dan staf fakultas ekonomi dan ilmi-ilmu sosial Universitas Fajar Makassar untuk segala jasanya selama proses perkuliahan.
6. Seluruh teman seperjuangan penulis khususnya yang tidak dapat dituliskan namanya satu persatu yang telah menjadi salah pusat informasi peneltian.
7. Dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan laporan ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Saya Menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari teknis penulisan maupun isi yang termuat didalamnya. Oleh karena itu penulis mengharapkan petunjuk, kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat.

Makassar, 22 Juni 2022

EDWIN

ABSTRAK

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Edwin

Moh. Hatta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara xiv Makassar. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara xiv Makassar sebanyak 50 karyawan dan seluruh populasi yang di jadikan sebagai sampel yaitu 50 responden dengan menggunakan sampel jenuh (sensus). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang di lakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat yaitu pemberian kompensasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan regresi linier sederhana secara persial (uji t) menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} Sebesar 3.996 > T_{tabel} Sebesar 1.677 dengan taraf signifikan 0,000, sehingga signifikasi < 0,05 (0,000 < 0,05). tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima yang be rarti variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sedangkan koefisien determinasi (R Square) adalah 25%, sedangkan selebihnya 75% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja.

ABSTRACT

The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Plantation Nusantara XIV Makassar

Edwin

Moh. Hatta

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Nusantara xiv Makassar Plantation. The type of research used is quantitative research. The population of this study were all employees of PT. Plantation Nusantara xiv Makassar as many as 50 employees and the entire population used as a sample, namely 50 respondents using a saturated sample (census). Data collection techniques using questionnaires, observations and documentation. The data analysis technique was carried out using simple linear regression, to determine the effect of the independent variable and the dependent variable, namely the provision of compensation and employee performance. Based on the results of the study using simple linear regression in partial (t-test) shows that the Tcount is 3.996 > Ttable is 1.677 with a significant level of 0.000, so the significance is <0.05 (0.000 <0.05). it can be concluded that Ho is rejected and H1 is accepted, which means that the compensation variable (X) has a positive and significant effect on performance (Y). While the coefficient of determination (R Square) is 25%, while the remaining 75% is influenced by other variables not examined in this study. This shows that the compensation variable has a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRAC	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.2 Kompensasi	7
2.2.1 Pengertian Kompensasi	7
2.2.2 Tujuan Kompensasi	12
2.2.3 Manfaat Kompensasi	13
2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi	14
2.2.5 Faktor-Faktor Pemberian Kompensasi	14
2.2.6 Metode Kompensasi	16
2.2.7 Indikator – Indikator Kompensasi	16
2.3 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.2 Penelitian dan Pengukuran Kinerja	18
2.3.3 Unsur – Unsur Penilaian Kinerja	20
2.3.4 Indikator – Indikator Kinerja	22
2.4 Tinjauan Emperik	23
2.5 Kerangka Fikir	25
2.6 Definisi Operasional.....	25
2.7 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan penelitian.....	27
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Jenis dan Sumber Data	29
3.5.1 Jenis Data	29
3.5.2 Sumber Data	29
3.6 Pengukuran dan Instrumen Penelitian	29
3.7 Metode analisis Data	30
3.8. Analisis Regresi	32

3.9 Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Organisasi	35
4.1.1. Sejarah Singkat Organisasi	35
4.1.2. Visi Misi Organisasi	36
4.1.3. Struktur Organisasi	37
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan	37
4.2.1. Karakteristik Deskriptif Responden	37
4.3. Deskripsi Data Penelitian	40
4.3.1. Uji Asumsi Klasik	42
4.4. Analisis Regresi Sederhana	46
4.5. Uji Hipotesis	47
4.6. Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	51
5.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1. Penelitian Terdahulu	23
4.2. Uji Validitas X	37
4.3. Uji Validitas Y	37
4.4. Uji Reabilitas	38
4.5. Uji Normalitas	40
4.6. Uji Heteroskedastisitas	41
4.7. Uji Linearitas	42
4.8. Analisis Regresi Sederhana	43
4.9. Uji Hipotesis	44

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Fikir	25
4.1. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara xiv Makassar	35
4.2. Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir	36
4.3. Uji Normalitas	40
4.4. Uji Heteroskedastisitas	41

DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata
2. Kuesioner
3. Uji Validitas Variabel
4. Uji Reabilitas Variabel
5. Deskripsi Umur dan Masa kerja
6. Jenis Kelamin dan Pendidikan
7. Uji Normalitas
8. Uji Heteroskedastisitas
9. Uji Linearitas
10. Uji Koefisien Determinasi
11. Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia persaingan bisnis yang semakin meningkat di Indonesia, kehandalan memainkan peran strategis dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan atau organisasi yang paling berharga dan keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi bergantung pada manajemen yang efektif. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan dan pertumbuhan sebuah kantor sebuah perusahaan harus memperhatikan apa yang unik dari industri ini, dan wajar bagi pemilik bisnis untuk melihat. Sumber daya manusia harus dilihat lebih dari sekedar aset perusahaan, mereka juga harus dipandang sebagai mitra bisnis.

Perusahaan harus memperlakukan sumber daya manusianya secara adil karena setiap karyawan berhak mendapatkan pengakuan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya yang akan memotivasi karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Semangat kerja karyawan tidak dapat ditingkatkan kecuali perusahaan dan karyawannya memiliki hubungan kerja yang menguntungkan kedua belah pihak, Karyawan memberikan hasil yang sangat baik untuk kemajuan perusahaan, dan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai, untuk upaya mereka. Kepada perusahaan termasuk gaji, memberikan tunjangan fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik dalam bentuk uang maupun non uang. Samsuddin (2014)

“Kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan,” ungkapnya. Akibatnya fokus perusahaan pada regulasi yang rasional dan adil sangat penting. Adapun kinerja menurut Wiranto (2014) “Kinerja adalah kemampuan yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan serta profesi selama periode waktu tertentu. Fenomena untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar harus selalu memperhatikan karyawannya dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.

Bentuk kompensasi yang di berikan adalah berupa kompensasi langsung dan tidak langsung, selain membutuhkan bonus,insentif,tunjangan,asuransi karywan juga tentunya membutuhkan sesuatu yang dapat menunjang pekerjaan seperti mendapatkan fasilitas dari perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Pemberian kompensasi sangat perlu mengikuti kaid-kaid manajemen kompensasi yang berlaku dengan cara mengevaluasikembali setiap pekerjaan yang telah di lakukan oleh karyawan. Tujuan melakukan evaluasi adalah untuk menentukan keadilan dalam pemberian kompensasi kepada setiap karyawan.

Adapun permasalahan bagi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar di mana ada beberapa karywan yang kurang profesional dalam melakukan pekerjaan seperti karyawan yang datang terlambat, karyawan yang pulang sebelum jam pulang kerja sehingga pekerjaan yang di kerjakan tidak mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Kurang maksimalnya kinerja yang di hasilkan oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar di duga karena

adanya keterlambatan dalam pembayaran kompensasi. Terlambatnya pembayaran kompensasi bisa menurunkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena karyawan merasa tidak di hargai setelah melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Pembayaran kompensasi yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena kompensasi merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Karyawan mempunyai posisi yang sangat penting demi tercapainya organisasi. PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, di sisi lain adalah perusahaan pengelola kelapa sawit. Tempat ini menempatkan nilai tinggi pada kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar Belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah penulis ini adalah : “apakah pemberian Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :”Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagai referensi mahasiswa yang dapat menjadi bahan perbandingan bagi mereka yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu sarana dalam memahami metodologi penelitian ilmiah dan untuk lebih meningkatkan kemampuan dibidang penelitian sebagai penunjang pengembangan ilmu pengetahuan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas Fajar

Diharapkan penelitian ini menjadi salah satu referensi dalam pembelajaran bahan ajar yang berkaitan dengan manajemen akuntansi.

2. Kegunaan teoritis

Secara teoritis penelitian tersebut dapat bermanfaat dalam menambah wawasan pengetahuan atas kegiatan dalam disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bersama dengan faktor lain seperti modal dan mesin merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan akibatnya HRM. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi mereka harus dikelola dengan baik. Manusia yang bekerja di suatu perusahaan adalah elemen HRM. Di sisi lain, hanya peduli dengan isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia. Dalam setiap kegiatan organisasi, manusia berperan aktif dan dominan. Karena mereka berperan merencanakan, berperilaku, dan menentukan bagaimana organisasi itu diwujudkan. Terlepas dari kecanggihan alat perusahaan tujuan tidak dapat dicapai tanpa partisipasi aktif dari karyawan beragam ide dan status serta keinginan dan latar belakang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikendalikan di bidang-bidang seperti manajemen mesin, manajemen modal, atau manajemen gedung.

Menurut Dessler (2010), " Kebutuhan personel atau aspek sumber daya manusia seperti manajemen, pengadaan atau perekrutan, penyaringan karyawan, pelatihan, kompensasi dan penilaian kinerja karyawan di pertimbangkan dalam ruang lingkup.

Handoko (2010) " menurut pernyataan tersebut sebagai rekrutmen, seleksi, pengembangan, retensi dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Hasibuan (2017) mendefinisikan

manajemen sumber daya manusia sebagai: Kami mengatur hubungan dan peran karyawan sehingga mereka dapat secara efektif dan efisien membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat dalam mencapai tujuan mereka. Mangkunegara (2011) bahwa: Untuk mencapai tujuan organisasi, pengadaan, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, dan pembagian kerja harus direncanakan diatur dilaksanakan dan dipantau. "Manajemen sumber daya manusia" didefinisikan oleh Marwansyah (2016) sebagai "manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pengembangan karir, kompensasi dan tunjangan keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan kerja."

Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan penerapan fungsi manajemen yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengawasan, berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, pada prinsipnya mempunyai rumusan yang sama yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia.

Kemanusiaan adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan untuk bisnis dalam rangka meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus efisien dan dikelola untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedarmayanti (2011) mengkategorikan tujuan tersebut ke dalam empat kelompok berikut:

a. Tujuan sosial dari tujuan ini adalah untuk membuat organisasi bertanggung jawab secara sosial atas tantangan dan kebutuhan yang muncul di masyarakat, khususnya dalam ruang lingkupnya, dan untuk mengurangi dampak negatif atau yang diantisipasi.

- b. Tujuan organisasi adalah tujuan yang telah diformat sebelumnya yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsionalnya adalah untuk menjaga agar sumber daya manusia berkontribusi pada departemen perusahaan sesuai kebutuhan.
- d. Tujuan individu atau pribadi digunakan untuk memotivasi karyawan agar lebih berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan Manusia, penggunaan dan retensi pegawai (sumber daya manusia) untuk mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia sehingga semua fungsi organisasi dapat berjalan dengan lancar.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Setiap bisnis pasti memiliki tujuan. Motivasi anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya dengan memberikan kompensasi, memegang peranan penting dalam sistem pengendalian manajemen. Setiap karyawan yang berkinerja baik akan diberikan penghargaan atas kontribusinya terhadap proses produksi perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa kompensasi atau faktor produksi seperti pengetahuan dan keterampilan yang disumbangkan kepada perusahaan.

Beberapa pendapat ahli mengenai pengertian kompensasi seperti :

Pembayaran atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari hasil kerja pegawai yang dibayar langsung oleh perusahaan. menurut Subekhi (2012). Sutrisno mendefinisikan “kompensasi” sebagai “segala jenis

penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan secara adil dan wajar atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan". Adapun pendapat yang mengisyaratkan bahwa kompensasi yang tinggi sesuai dengan kinerja kompensasi dan kualitas yang tinggi, kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tulis Mahmudi (2010). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya, menurut Sedarmayanti (2011). "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya," tulis Handako dalam Septawan (2014). Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan menurut Rival dalam Septawan (2014).

Berdasarkan hal tersebut di atas kompensasi dapat didefinisikan sebagai "segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atau sumbangan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan" oleh Perusahaan. Yang dimaksud dengan kompensasi menurut Wahjono (2010), adalah "segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangan yang diberikan kepada perusahaan termasuk gaji, tunjangan, dan fasilitas yang dapat digunakan karyawan baik secara tunai maupun non-tunai." Kompensasi ialah salah satu fungsi operasional, manajemen sumber daya manusia yang paling penting, dan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Banyak bisnis berhasil karena kebijakan kompensasi yang menguntungkan dan sebaliknya kompensasi merupakan faktor pendorong dalam teori hierarki kebutuhan Maslow tetapi merupakan faktor pemeliharaan dalam teori Herzberg.

Kompensasi penting bagi karyawan pada tingkat individu karena:

1. Jika dibandingkan dengan karyawan lain, keluarga mereka, dan masyarakat, hal ini mencerminkan ukuran nilai prestasi perusahaan dan penghargaan bagi karyawan.
2. Kompensasi diukur dengan status sosial, martabat, dan "harga".

Soeprihanto (2010) menyatakan bahwa “Imbalan terhadap faktor produksi tenaga kerja manusia dibaginya atas upah nominal dan upah real”. Upah nominal adalah uang yang diterima, sedangkan upah real adalah sejumlah barang /jasa yang dapat diberikan dengan uang yang diterima tersebut. Selanjutnya secara umum Soepriyanto memberikan pengertian kompensasi menjadi 2 bagian yaitu:

1. Sistem skala ganda

Sistem skala ganda ini merupakan cara pemberian kompensasi yaitu yang kuantitasnya selain didasarkan pada pangkat/jabatan yang sama dicapai, serta berat/ringan tanggung jawab yang menjadi beban karyawan.

Secara administrasi, sistem ini relatif agak rumit karena dasarnya penentu jumlah kompensasi sangat bervariasi, tetapi dari sisi lain sistem ini memungkinkan kuantitas kompensasi yang berbeda pada tingkat yang sama. Disamping ini sistem skala ganda juga dapat mendorong kegairahan atau semangat kerja karyawan yang ditugaskan pada bagian – bagian yang relatif tidak terlalu berat guna berprestasi lebih baik sehingga kualitas dan jasa yang ia terima juga meningkat.

2. Sistem skala tunggal

sistem kompensasi yang didasarkan pada pangkat yang sederajat tanpa memperlihatkan sifat pekerja itu sendiri apakah berat atau ringan. Dengan kata

lain karyawan yang berada pada tingkat yang sederajat akan mendapatkan upah yang jumlahnya sama tanpa membandingkan apakah pekerja yang dilakukan oleh masing – masing karyawan yang pangkatnya sama itu berat atau ringan atau apakah tanggung jawabnya melibatkan banyak orang atau tidak secara administrasi, sistem skala tunggal ini sederhana karena persyaratan sistem ini memungkinkan bahwa tingkat atau pangkat yang sama. Ini berarti bahwa kemantapan bertingkat hanya dijamin oleh spesifikasi formal, seperti pendidikan dan masa jabatan sedang dalam tingkat yang sama tersebut ringan/ beratnya tanggung jawab yang menjadi beban karyawan tidak di perhatikan sehingga dirasakan kurang adil.

Sebagai mana yang dikemukakan oleh Soeprihanto mengenai sistem upah yaitu :

a. Sistem pembayaran berdasarkan prestasi kerja

Sistem ini disebut juga dengan sistem pengupahan berdasarkan volume produksi atau pemotongan upah. Upah ini berhubungan langsung dengan prestasi kerja karena besar kecilnya upah ditentukan oleh hasil yang dicapai karyawan selama bekerja.

b. Sistem upah berdasarkan jumlah waktu bekerja

karena besarnya upah ditentukan oleh lamanya waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jam, hari, minggu dan bulan biasanya digunakan dalam perhitungan upah. Bila jenis pekerjaan sulit dinilai dalam satuan maka digunakan sistem pengupahan.

Kekurangan dari sistem ini adalah membutuhkan pengawasan yang ketat terhadap karyawan yang bisa menghasilkan lebih dari target yang di dapat tanpa memandang usia, pengalaman, atau kemampuan sehingga karyawan dapat bekerja dengan serius dan prestasinya diakui.

Manfaatnya dapat mencegah hal-hal seperti pilih kasih, diskriminasi dan kompensasi yang tidak adil serta menjamin konsistensi upah yang diterima dari waktu ke waktu dan tidak memandang pegawai yang sudah lanjut usia.

c. Sistem kerja menurut lamanya dinas/senioritas

Sistem ini menganut unsur pelayanan lama dengan harapan dapat menarik loyalitas karyawan kepada perusahaan. Semakin senior seorang karyawan perusahaan semakin stabil pekerjaannya. Karyawan muda dengan tingkat prestasi yang rendah akan terpacu untuk tetap bekerja karena mereka berharap dapat maju ke posisi senior di masa yang akan datang. Di sisi lain karyawan muda yang berprestasi menonjol akan merasa tidak adil dan kecewa karena pemimpin biasanya melihat masa jabatannya bukan karena kemampuannya sistem ini tidak adil, apalagi jika digabungkan dengan sistem berbasis kinerja.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Upah untuk kebutuhan hidup karyawan, yang biasanya tercermin dalam ukuran keluarga. Upah merupakan bagian dari biaya produksi, sehingga hal ini tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar. Orang yang sudah menikah menikmati lebih banyak manfaat daripada orang yang belum

menikah. Sistem ini gagal mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan hal penting lainnya yang harus diperhatikan adalah masalah keadilan.

Penentu kompensasi merupakan salah satu faktor kerja yang paling penting bagi setiap orang karena memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi bagi karyawan harus digunakan untuk tujuan yang positif. Tujuan kebijakan kompensasi menurut Notoatmodjo adalah:

- a. Apresiasi atas kinerja pegawai
- b. Memastikan keadilan gaji karyawan
- c. Mempertahankan atau menurunkan turnover karyawan
- d. Pekerjakan orang baik
- e. Menjaga biaya tetap terkendali
- f. Ikuti aturan

Menurut Rival (2010) kompensasi digunakan untuk:

- a. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas
- b. Menjaga keadilan internal dan eksternal
- c. Mempertahankan karyawan saat ini
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan

- e. Mempertahankan pengendalian biaya
- f. Patuhi hukum
- g. Meningkatkan efisiensi administrasi

2.2.3 Manfaat Kompensasi

Keuntungan dari kompensasi orang dan karyawan dalam organisasi atau perusahaan antara lain transaksi kompensasi untuk transaksi modal dan kompensasi yang adil. Karena penggunaan kekuasaan dan konsekuensi yang melekat kompensasi digunakan untuk menggambarkan transaksi politik.

Manfaat Kompensasi Menurut Hasibuan dalam Yadi (2010), kompensasi memiliki keunggulan sebagai berikut:

1. Keuntungan perusahaan:

- a. tinggi untuk bekerja di perusahaan.
- b. Mendorong karyawan untuk bekerja demi kesuksesan.
- c. Karyawan harus merasa berkewajiban untuk bekerja di perusahaan.

2. Imbalan kerja meliputi:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
- b. Dapat meningkatkan semangat dan moral para karyawan.
- c. Penguatan status sosial karyawan.

2.2.4 Jenis – jenis Kompensasi

Secara umum, penghargaan terbagi dalam dua kategori: penghargaan moneter dan penghargaan non-moneter. Imbalan non-moneter dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Kompensasi moneter selanjutnya dibagi menjadi dua kelompok: langsung dan tidak langsung.

Kompensasi dibagi menjadi dua kategori, menurut Veithzal Rizal (2015) :

1. Kompensasi Finansial

- a. Dari. Kompensasi finansial langsung berupa gaji atau upah yang dibayarkan sebagai bagian dari kewajiban pokok, seperti pembayaran insentif dasar dalam bentuk bonus atau komisi.
- b. Jika kompensasi tambahan diperlukan seperti cuti hamil atau kompensasi finansial tidak langsung seperti pembayaran yang dilakukan di luar kewajiban perusahaan. Perusahaan memiliki pilihan untuk memberikan atau tidak memberikan kompensasi tersebut.

2. Kompensasi non-Finansial. Dengan kata lain penghargaan diberikan hanya ketika anggota menyelesaikan tugas yang menantang dan mencapai tujuan perusahaan dengan cara baru.

2.2.5 Faktor – Faktor Yang Di Perhatikan Dalam Pemberian Kompensasi

Masalah balas jasa bukanlah masalah yang sederhana tetapi cukup rumit sehingga setiap perusahaan harus memiliki panduan tentang cara menentukan kompensasi yang sesuai. Dari sudut pandang individu besaran balas jasa merupakan penentu utama gaya hidup dan jenis aktivitasnya di luar jam kerja.

Lebih jauh lagi itu bisa menjadi penentu yang signifikan dari status sosial dan kehormatan seseorang.

Menurut Sutrisno (2011) beberapa faktor yang mempengaruhi remunerasi antara lain:

1. Efisiensi

Jumlah produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada perusahaan diperhitungkan saat menentukan remunerasi. Akibatnya semakin tinggi tingkat output semakin tinggi remunerasi yang dibayarkan kepada karyawan oleh perusahaan.

2. Kemampuan finansial

Besarnya remunerasi secara logika sangat bergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi di atas kapasitasnya saat ini.

3. Persediaan untuk memberi pembayaran

Bahkan jika perusahaan memiliki sarana keuangan untuk memberikan kompensasi kepada karyawannya itu tidak selalu merupakan bisnis yang sah dan etis

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pemberian kompensasi sangat dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika perusahaan memiliki permintaan tenaga kerja yang tinggi.

2.2.6 Metode Kompensasi

Metode tunggal dan metode jamak kompensasi (retribusi) dijelaskan oleh Melayu S.P. Hasibuan (2017: 123)

1. Satu Teknologi

Skema individu adalah skema di mana gaji pokok hanya ditentukan oleh ijazah pendidikan formal terakhir karyawan.

2. Beberapa pendekatan

Pluralisme adalah cara di mana gaji pokok individu ditentukan oleh berbagai faktor, seperti latar belakang pendidikan, sifat pekerjaan, pendidikan formal, dan bahkan hubungan keluarga, tanpa menetapkan standar tetap untuk gaji pokok.

2.2.7 Indikator – Indikator Kompensasi

Menurut Veithzal Rizal (2015) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Gaji adalah skala gaji yang umum untuk karyawan produksi dan pemeliharaan. Gaji biasanya didasarkan pada tarif per jam dan dihitung secara tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif adalah kompensasi tambahan yang dibayarkan sebagai tambahan atau pengganti gaji perusahaan.
3. Kesejahteraan mencakup berbagai manfaat seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun dan cuti berbayar perusahaan.

4. Tunjangan kerja seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, dan tempat parkir pribadi adalah contoh tunjangan.

2.3 Pengertian kinerja karyawan

Sebenarnya ada hubungan erat antara kinerja individu dan kelembagaan berdasarkan kinerja kuat setiap orang dalam sistem ini. Jika seseorang berkinerja baik untuk perusahaan, kemungkinan besar perusahaan akan berkinerja baik juga. Menurut Mangkunegara, “Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (2011) Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan selama ini. jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya juga dapat dianggap sebagai indikator kinerja pegawai.

Kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2011) adalah derajat keberhasilan hasil tugas tertentu yang diselesaikan. Foster dan Soe-karno (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku. Kinerja karyawan di sisi lain didefinisikan oleh Siswanto (2010) sebagai “keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu organisasi dan merupakan kinerja yang dapat diukur terkait dengan kemampuan dan kehidupan pribadi yang berdampak pada tim atau organisasi secara keseluruhan.

2.3.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Wirawan (2012):

a. Faktor internal

Secara khusus, faktor-faktor dalam diri karyawan adalah faktor-faktor yang diperoleh melalui pertumbuhan. Pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja.

b. Faktor lingkungan internal organisasi

Secara khusus, dukungan dari organisasi tempat dia bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Visi organisasi, misi, tujuan, kebijakan organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan rekan adalah contoh faktor lingkungan internal.

c. Faktor lingkungan eksternal yang mempengaruhi organisasi

Secara khusus, kondisi atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi dan yang mempengaruhi faktor kinerja karyawan dalam lingkungan politik, kehidupan sosial, komunitas lokal, budaya pesaing dan agama.

2.3.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

“Penilaian dan kinerja karyawan adalah proses penilaian kinerja karyawan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepada mereka oleh pemimpin perusahaan”. Menurut Hasibuan “Penilaian kinerja pegawai/kinerja pegawai adalah mengevaluasi perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai”. Sunyato (2011) mengemukakan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Pastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang diharapkan dari mereka dalam hal kinerja.
2. Pekerjaan seorang karyawan harus didokumentasikan dan diakui untuk menginspirasi mereka untuk meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerja mereka saat ini.
3. Beri anggota staf kesempatan untuk berbicara tentang ambisi mereka dan bagaimana mereka dapat meningkatkan posisi mereka saat ini.
4. Menetapkan atau menegaskan kembali tujuan masa depan untuk menginspirasi para pekerja agar menyadari potensi penuh mereka.
5. Mengkaji rencana implementasi dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pendidikan dan pelatihan dan jika diperlukan perubahan, setuju rencana tersebut.

Menurut Mulyadi (2015) penilaian kinerja karyawan memiliki keunggulan sebagai berikut:

1. Memotivasi karyawan secara optimal untuk menjalankan operasional organisasi secara efektif dan efisien.
2. Membantu pengambilan keputusan karyawan seperti promosi, mutasi dan pensiun.
3. Menetapkan kriteria untuk memilih dan mengevaluasi program pelatihan karyawan dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana manajer mereka mengevaluasi kinerja mereka.

5. Meletakkan fondasi dan mempersiapkan pembagian penghargaan.

Berdasarkan uraian penilaian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang objektif dari karyawan, organisasi atau perusahaan diperlukan untuk kepentingan organisasi.

2.3.3 Unsur – Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2011) unsur-unsur berikut harus diperhatikan selama proses penilaian kinerja:

1. Dapat dipercaya

Kesetiaan didefinisikan sebagai kesediaan dan kemampuan untuk menunggu, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk itu.

2. Efisiensi tempat kerja

Prestasi kerja mengacu pada kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3. Akuntabilitas

Tanggung jawab mengacu pada kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu, serta kesediaannya untuk mengambil risiko, membuat keputusan, dan bertindak.

4. Ketaatan

Kesanggupan seorang pekerja untuk mengikuti segala ketentuan, peraturan, dan undang-undang yang berlaku, serta perintah resmi yang dikeluarkan oleh atasan yang berwenang, tanpa melanggar larangan tertulis atau tidak tertulis dari perusahaan atau pemerintah, disebut sebagai ketaatan.

5. Ketulusan

Kejujuran mengacu pada kesediaan seorang pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan integritas, serta kemampuannya untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang dipercayakan kepadanya.

6. Kolaborasi

Kolaborasi mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan cara yang seefisien dan seefektif mungkin.

7. Ambil inisiatif

Kemampuan tenaga kerja bisa membuat keputusan dalam mengambil langkah atau melakukan sebuah tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas utama tanpa menunggu perintah dari garis bimbingan dikenal sebagai inisiatif.

8. Kepemimpinan

Kemampuan seorang pekerja untuk membujuk orang lain (*pekerja lain*) agar dapat dikerahkan secara optimal untuk melaksanakan tugas pokoknya disebut kepemimpinan.

2.3.4 Indikator - Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2015) Faktor-faktor berikut mempengaruhi seberapa besar kontribusinya bagi organisasi:

a. Kuantitas pekerjaan

Volume kerja yang diharapkan dibandingkan dengan kemampuan aktual untuk menentukan standar ini.

b. Kualitas kerja Standar ini mengutamakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan di atas kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

c. Manajemen waktu masa kerja sebagaimana ditentukan oleh kebijakan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut definisi di atas adalah hasil dari menghubungkan faktor-faktor penting seperti kemampuan dan minat seorang pekerja serta penerimaannya.

2.4 Tinjauan Empirik

TABEL 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Penelitian	Variabel dan metode penelitian	Hasil
1.	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado.	Egi Nugroho (2013)	Dala penelitian ini metode yang digunakan yaitu Regresi Linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel X (kompensasi) memberikan kontribusi sebesar 57,76 persen terhadap variabel Y (kinerja pegawai kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado), sedangkan sisanya sebesar 42,24 persen ditentukan oleh variabel lain.
2.	Di PT. Pucuk hijau samarinda, pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Yuli Suwati (2013)	Metode ini digunakan yaitu Regresi linier berganda.	Hasil analisis data menggunakan SPSS versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan.
3.	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan moti-	Nuraini Firmandari (2014)	Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan metode penelitian	Kompensasi dengan kinerja karyawan merupakan variabel pemoderasi motivasi kerja dengan gaji dan tunjangan berpengaruh

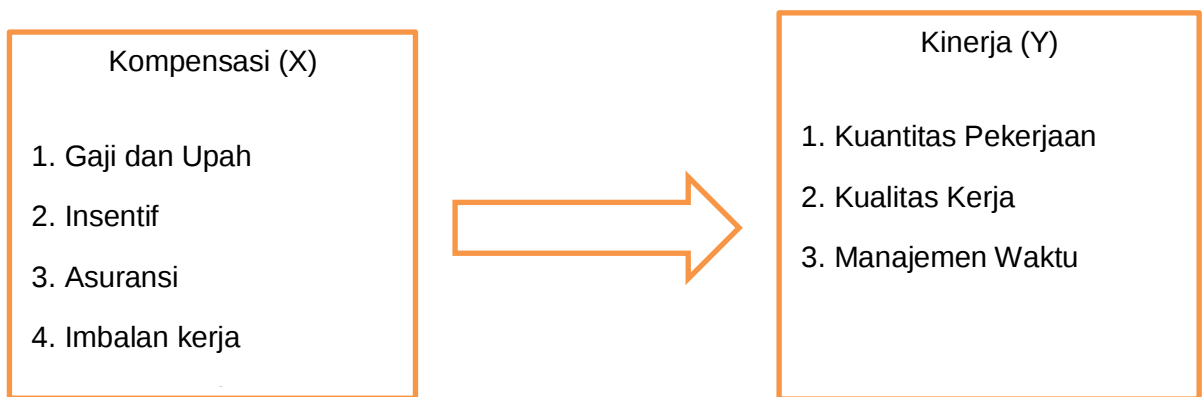
	vasi kerja sebagai variabel moderasi pada bank syariah mandiri cabang yogyakarta.		kuantitatif untuk penelitian ini.	positif dan signifikan.
4.	Dampak privatisasi, kompensasi eksekutif, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan.	Komang Agung Surya Parimana (2015)	Uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji autokorelasi, dan uji analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini.	Temuan penelitian merupakan hasil kinerja yang harus terukur dan menggambarkan kondisi empiris perusahaan.
5.	Pengaruh motivasi kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada data <i>On Corporation</i> .	Reza Eka Nugraha (2015)	Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini didasarkan pada data dari <i>On Corporation</i> dan data primer dikumpulkan melalui kuesioner.	Keterlibatan karyawan, gaji, dan kepuasan kerja semuanya berpengaruh pada output mereka.

2.5 Kerangka Fikir

Bersadarkan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 2.2

Kerangka fikir



Sumber : Data Diolah

2.6. Definisi Operasional

1. Kompensasi (X) yaitu menjelaskan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan bentuk balas jasa yang diberikan kepada setiap karyawan atas pekerjaannya dalam suatu organisasi yang dapat berupa insentif kerja yang mencakupi gaji, bonus, penghargaan, serta sebagai tunjangan kerja.

Adapun Indikator Kompensasi menurut Veithzal Rizal (2015)

- a. Gaji adalah skala gaji yang umum untuk karyawan produksi dan pemeliharaan. Gaji biasanya didasarkan pada tarif per jam dan dihitung secara tahunan, bulanan atau mingguan.

- b. Insentif adalah kompensasi tambahan yang dibayarkan sebagai tambahan atau pengganti gaji perusahaan.
 - c. Kesehatan, kehidupan, rencana pensiun, cuti dibayar perusahaan, dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya termasuk dalam rencana asuransi.
 - d. Tunjangan kerja seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, dan tempat parkir pribadi adalah contoh tunjangan.
2. Kinerja Karyawan (Y) adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang di capai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan atasan kepadanya.

Adapun Indikator Kinerja Karyawan Menurut Mathis (2015)

- a. Kuantitas pekerjaan

Volume kerja yang diharapkan dibandingkan dengan kemampuan aktual untuk menentukan standar ini.

- b. Kualitas kerja Standar ini mengutamakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan di atas kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Manajemen waktu masa kerja sebagaimana ditentukan oleh kebijakan perusahaan.

2.7 Hipotesis

Bersadarkan pada masalah pokok yang telah dikemukakan diatas maka dapat dkemukakan hipotesis sebagai berikut :“Diduga bahwa kompensasi di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Sugiyono (2018) Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan variabel mandiri, yakni penelitian tanpa melibatkan perbandingan variabel. Penelitian deskriptif bertujuan untuk melukiskan secara sistematis dan menggambarkan orisinilitas ketepatan fakta serta sifat dalam penyelidikan hubungan antara fenomena yang ada.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penulis melakukan kegiatan penelitian yaitu pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, yang beralamat di provinsi Sulawesi selatan yang terletak di Jl. Urip Sumoharjo no.72-76 Makassar. Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti dari bulan April 2022-Juni 2022.

3.3 Sampel dan Populasi

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), peneliti menggunakan populasi untuk mempelajari dan menarik kesimpulan karena merupakan kategori yang luas dari objek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu. Ada 50 perwakilan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2017) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua individu di gunakan sebagai sampel. Hal ini sering dipilih jika anggota relatif kecil di bawah 100 orang atau peneliti perlu membuat spekulasi dengan kesalahan kecil. Ungkapan lain sampel jenuh adalah sensus di mana semua anggota populasi di jadikan sampel.

Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah semua populasinya yaitu 50 karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan :

1. Melakukan penelitian lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan terdiri dari komponen-komponen sebagai berikut:

- a. Observasi di Perkebunan Nusantara XIV Makassar mengacu pada teknik pengumpulan data yang meliputi pemantauan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia.
- b. survei. Responden diberi daftar pertanyaan untuk diisi dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut sebagai bagian dari metodologi pengumpulan data.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dilakukan dengan mengadakan kunjungan ke pustaka yang menyangkut kerangka teori serta konsep – konsep yang relevan dengan masalah pokok yang akan dibahas dalam penulisan ini.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

- a. Data kuantitatif sebuah Perusahaan menyediakan data kuantitatif dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan.
- b. Data kualitatif adalah informasi yang diperoleh melalui komunikasi lisan atau tertulis.

3.5.2 Sumber Data

- a. Data primer juga dikenal sebagai data internal adalah informasi yang dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan.
- b. Data sekunder digunakan untuk melengkapi perolehan data dari internet dan dokumen milik organisasi yang relevan dengan kegiatan penelitian.

3.6 Pengukuran Instrumen Penelitian

Sugiyono (2011). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen survei bergaya kuesioner untuk mengukur tanggapan responden dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:117) uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan pernyataan dalam kuisisioner penguji tersebut menggunakan

sebuah analisis metode korelasi yang menggunakan sebuah program IMB SPSS statistic.

2. Uji Reabilitas

Seperti yang di tunjukkan sugiyono (2013) uji ketergantungan dapat di gunakan dalam eksplorasi untuk mendapatkan data yang di gunakan untuk di percaya sebagai instrument pemerolehan informasi dan dapat mengungkap data nyata di lapangan. Tes ketergantungan pendapat di gunakan dalam tekniksplit half dan kemudian setiap pertemuan menurunkan skor untuk setiap hal. Dengan asumsi hubungan adalah 0,8, barang tersebut seharusnya memiliki tingkat keandalan yang memadai dan jika koneksi harga koneksi di bawa 0,8, barang tersebut di anggap kurang kuat.

3.7 Metode Analisis Data

Identifikasi masalah mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat digunakan beberapa analisis data yaitu :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2012) skala pengukuran yang di gunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur apabila di gunakan dalam pengukuran menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert.

2. Uji Asumsi Klasik

Ada tiga uji asumsi yang harus dilakukan yang tidak ada ketentuannya pasti tentang uji mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu antara lain sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Sunyoto (2016) uji normalitas yang akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Dalam pengandaian ini itu ditampilkan dalam harga kesalahan yang biasanya di apropriasi. Model relaps yang layak yang memiliki sirkulasi bisa atau mendekati tipikal sehingga dapat digunakan dalam pengukuran.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan variabel residual dalam suatu regresi yang tidak konstan sehingga menyebabkan hasil prediksi menjadi mencurigakan. Hal ini dapat didefinisikan sebagai ketidaksamaan variabel dalam setiap pengamatan yang memiliki hubungan sistemik dengan ukuran variabel independen menunjukkan bahwa kesalahannya tidak acak. Adalah satunya digunakan untuk mengetahui ada tidaknya manifestasi. Heteroskedastisitas dengan memeriksa grafik belokan atau bubar dan dengan memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Heteroskedastisitas akan terjadi jika fokus menyebar secara acak membentuk sampel standar (bergelombang) dan tipis.
- b. Ini bukan heteroskedastisitas jika tidak ada contoh yang masuk akal dan menyebar di bawah atau di atas O pada hub Y.

3. Uji linieritas

Uji linier yang menguji hubungan antara dua variabel adalah uji linier. Dalam perhitungan linier, digunakan untuk mengidentifikasi prediktor variabel independen, apakah mereka terkait secara linier dengan variabel dependen atau tidak. Dasar pengambilan linearitas adalah membandingkan nilai signifikan dengan 0,05.

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel pendugaanya (Nawari 2012).Koefisien determinasi disimbolkan dengan r Square, dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

Nilai korelasi determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Jika koefisien determinasi mendekati 1. Jika koefisien determinasi mendekati 0, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat, sebaliknya berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.

3.8. Analisis Regresi linier Sederhana

Sugiyono (2014) Sebuah hubungan fungsional atau kausal ada antara satu variabel independen dan satu variabel dependen dalam regresi sederhana. Untuk regresi linier sederhana persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = a + Bx$$

Y = Variabel response atau variabel akibat (*devendent*)

a = konstanta atau bila harga X = 0

X = variabel predictor atau variabel faktor penyebab (*indevenden*)

B = Koefisien regresi adalah angka yang menunjukkan apakah variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan sebagai akibat dari variabel independen. Jika (b +) menunjukkan peningkatan, lebih baik (b -) yang menunjukkan penurunan variabel dependen. X adalah nilai dari variabel yang tidak dapat ditentukan.

3.9. Uji T (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen pada satu dependen, sementara mengontrol yang lain. Signifikansi efek ini dapat diperkirakan dengan membandingkan nilai T tabel dengan nilai T yang dihitung.

Jika nilai T tabel lebih besar dari T hitung maka variabel bebas mempengaruhi variabel bebas tetapi tidak mempengaruhi variabel terikat Uji-t dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

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

Dimana :

Th = Uji hipotesis

r = Nilai Korelasi

n = Responden

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Organisasi

4.1.1. Sejarah Singkat Organisasi

Tanggal 11 Maret 1996. PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero), dibentuk sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, tentang. Pembubaran PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero). Perkebunan XXVIII. PT. Perkebunan XXVIII (Persero). PT. Bina Mulya Peternakan (Persero) digantikan oleh PT. Perkebunan XXXII (Persero). Perkebunan Nusantara XIV merupakan penerus PT. Perkebunan Nusantara XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara (Persero).

Mengumpulkan 26 sen, ini adalah langkah pertama dalam proses konfigurasi. Pada tahun 1994, Menteri Pertanian Republik Indonesia mengeluarkan Keputusan No. 361/Kpts/07.210/5/1994 tentang Restrukturisasi Badan Usaha Milik Negara. Sebuah sektor pertanian yang membagi lahan pertanian (persero) menjadi sembilan kelompok. Perakitan adalah bagian dari upaya yang lebih besar. Optimalisasi volume usaha untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi pasar bebas (AFTA) mulai tahun 2004.

Setelah fase perakitan, 14 piaster. Perkebunan Nusantara dibentuk pada tanggal 11 Maret 1996, salah satunya adalah PT. Nusantara XIV (Persero). Peternakan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara milik Pt. Perkebunan XXVIII (Persero), Pt. Perkebunan 32BT.

4.1.2. Visi dan Misi Organisasi

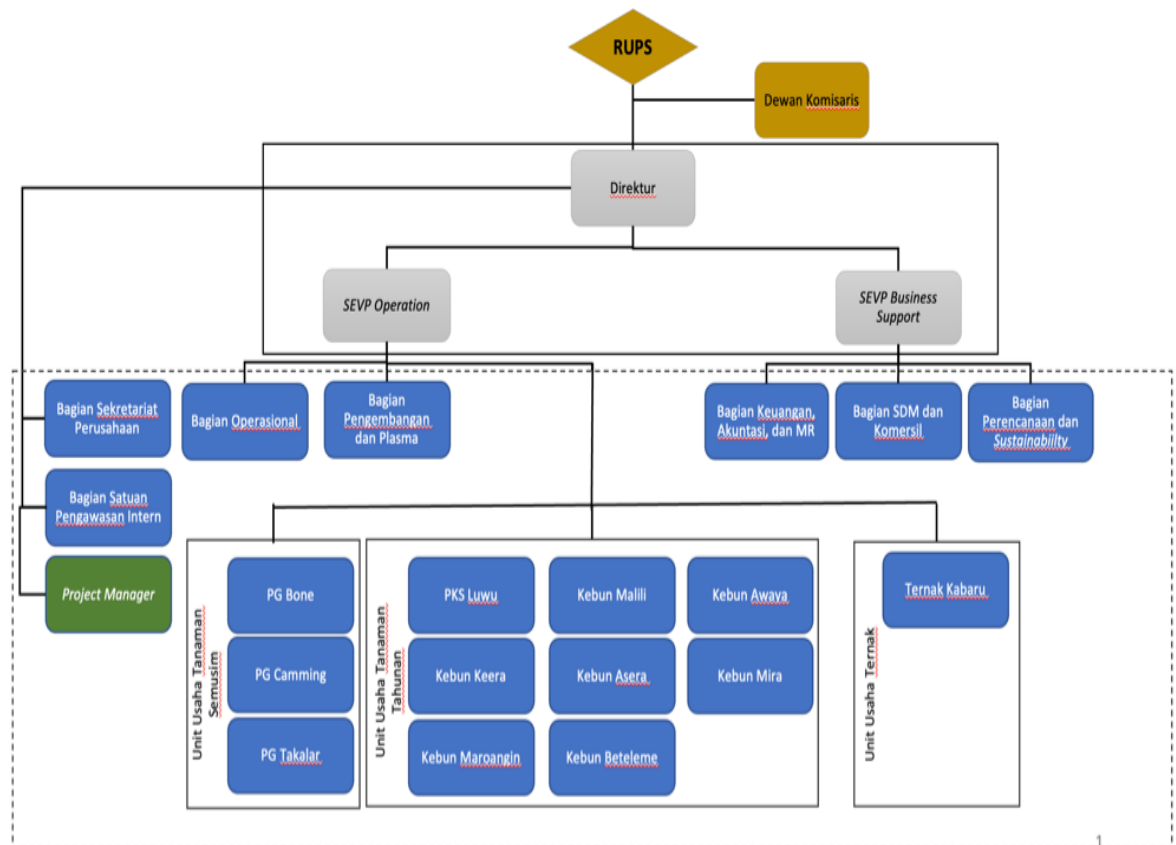
Visi

“Tumbuh menjadi perusahaan agribisnis yang sehat, inovatif, kuat, dan berkarakter yang berkontribusi bagi kemajuan negara.”

Misi

1. Memperbaiki sistem manajemen dan unit usaha untuk meningkatkan produksi, produktivitas dan kualitas yang berkelanjutan, khususnya komoditas kelapa sawit dan tebu.
2. Meningkatkan efisiensi dan profesionalisme karyawan melalui efisiensi, manajemen, koordinasi dan partisipasi karyawan
3. Menciptakan rantai nilai yang dapat diandalkan dan dapat disesuaikan.
4. Dengan menerapkan tata kelola yang baik dapat meningkatkan nilai tambah bagi pemegang saham dengan mengoptimalkan aset secara lebih efektif dan efisien.
5. Membangun kepercayaan pemangku kepentingan melalui kemitraan yang sinergis.

4.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1: Struktur organisasi

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1. Karakteristik Deskriptif Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian ini menggunakan deskripsi responden di dasari oleh jenis kelamin sebagai bahan perbandingan antara laki-laki dan perempuan.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data di olah berdasarkan kuesioner 2022

Pada tabel di atas dapat di lihat bahwa dari 50 total karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini, sebesar 66% yang berjenis kelamin laki-laki dari total 33 responden laki-laki dan 34% yang berjenis kelamin perempuan dari total 17 responden perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Penelitian ini menggunakan deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan.

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	13	26%
D3	8	16%
S1	26	52%
S2	3	6%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data di olah berdasarkan kuesioner 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat tingkat pendidikan responden terakhir SMA sebanyak 13 karyawan persentase 26% dan untuk tingkat D3 sebanyak 8 karyawan persentase 16% dan untuk tingkat S1 sebanyak 26 karyawan persentase 52% serta untuk S2 sebanyak 3 karyawan persentase 6%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Pada deskripsi responden berdasarkan tingkat capaian pembagian hasil dari jawaban responden terhadap kuesioner penelitian yang di bagikan.

Maka berikut tabel tingkat capaian responden sebagai berikut :

Pernyataan Variabel X						T x SL						TCR	ktx TCR	Ket
No	SS	S	R	TS	STS	5	4	3	2	1	N			
1	25	15	10	0	0	125	60	30	0	0	50	215	86%	Tinggi
2	15	30	3	2	0	75	120	9	4	0	50	208	83%	Tinggi
3	10	20	5	15	0	50	80	15	30	0	50	175	70%	Rendah
4	7	30	8	3	2	35	120	24	6	2	50	187	75%	Sedang
5	13	25	3	9	0	65	100	9	18	0	50	192	77%	Sedang
6	5	40	5	0	0	25	160	15	0	0	50	200	80%	Sedang
7	15	30	2	3	0	75	120	6	6	0	50	207	83%	Tinggi
8	3	35	5	5	2	15	140	15	10	2	50	182	73%	Sedang
9	10	33	6	1	0	50	132	18	2	0	50	202	81%	Tinggi
10	6	40	4	0	0	30	160	12	0	0	50	202	81%	Tinggi

Pernyataan variabel Y						T x SL						TCR	ktx TCR	Ket
No	SS	S	R	TS	STS	5	4	3	2	1	N			
1	15	20	8	7	0	75	80	24	14	0	50	223	89%	Tinggi
2	5	35	3	5	2	25	140	9	10	2	50	185	74%	Sedang
3	10	25	10	5	0	50	100	30	10	0	50	190	76%	Sedang
4	8	40	2	0	0	40	160	6	0	0	50	206	82%	Tinggi
5	3	37	3	2	5	15	148	9	4	5	50	181	72%	Sedang
6	13	35	1	0	1	65	140	3	0	1	50	209	83%	Tinggi
8	6	16	25	3	0	30	64	75	6	0	50	175	70%	Rendah
9	15	10	20	5	0	75	40	60	10	0	50	180	72%	Sedang
10	5	35	10	0	0	25	140	30	0	0	50	195	78%	Sedang

Sumber : Data di olah berdasarkan kuesioner, 2022

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa tingkat capaian responden yaitu rendah 69%, sedang 71%-80% dari tinggi 81%-89%. Dengan melihat hasil tabel di atas, maka dapat di simpulkan bahwa tingkat capaian responden lebih dominan pada tingkat sedang 71%-80%.

4.3. Deskripsi Data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai dari R_{hitung} dengan R_{tabel} . Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan valid.

Berikut hasil tabel uji validasi indikator variabel penelitian ini:

Variabel Kompensasi (X)

UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL KOMPENSASI (X)

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Validitas
1	X.1	0.687	0.273	Valid
2	X.2	0.474	0.273	Valid
3	X.3	0.638	0.273	Valid
4	X.4	0.394	0.273	Valid
5	X.5	0.423	0.273	Valid
6	X.6	0.590	0.273	Valid
7	X.7	0.567	0.273	Valid
8	X.8	0.364	0.273	Valid
9	X.9	0.389	0.273	Valid
10	X.10	0.314	0.273	Valid

Tabel 4.2 Uji validitas x

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh r_{hitung} dari indikator variabel Kompensasi (X) mempunyai nilai yang lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari variabel Kompensasi (X) dinyatakan valid.

Variabel Kinerja (Y)

UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL KINERJA (Y)

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Validitas
1	Y.1	0.795	0.273	Valid
2	Y.2	0.592	0.273	Valid
3	Y.3	0.577	0.273	Valid
4	Y.4	0.496	0.273	Valid
5	Y.5	0.542	0.273	Valid
6	Y.6	0.377	0.273	Valid
7	Y.7	0.416	0.273	Valid
8	Y.8	0.610	0.273	Valid
9	Y.9	0.564	0.273	Valid
10	Y.10	0.489	0.273	Valid

Tabel 4.3 Uji validitas Y

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari indikator variabel Kinerja (Y) mempunyai nilai yang lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Jika nilai intersep (konstanta) lebih besar dari 0,6 variabel tersebut reliabel secara statistik menurut definisi ini (Sekaran, 2009:280). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,6 menurut Ghazali (2011:48).

Berikut nilai hasil *Reliability Statistic* yang diperoleh dalam penelitian ini:

Kompensasi (X)

Kompensasi X

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.629	10	Reliabel

Tabel.4.4 Uji Reabilitas

Berdasarkan dari nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel Kompensasi (X) yaitu 0.629 yang mempunyai nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel X memenuhi syarat uji reliabilitas.

Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.736	10	Reliabel

Tabel 4.5. Uji Reabilitas

Berdasarkan dari nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel Kinerja (Y) yaitu 0.736 yang mempunyai nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel Y memenuhi syarat uji reliabilitas.

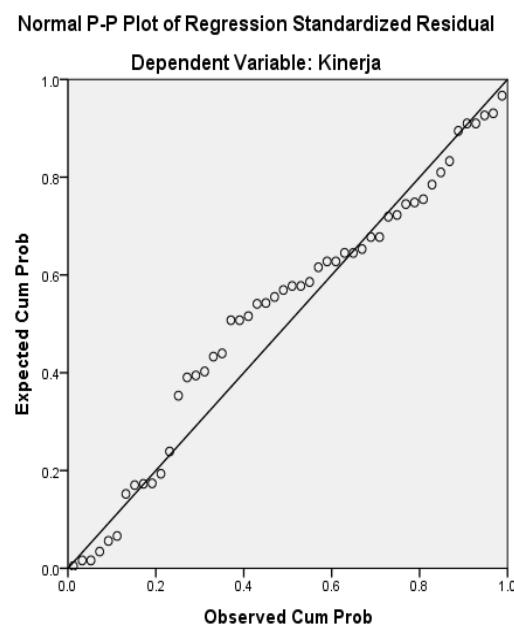
4.3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu atau residual dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Hanya uji normalitas

berdasarkan analisis grafik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jika sebaran data mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk suatu pola maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.



Gambar 4.3 Uji Normalitas

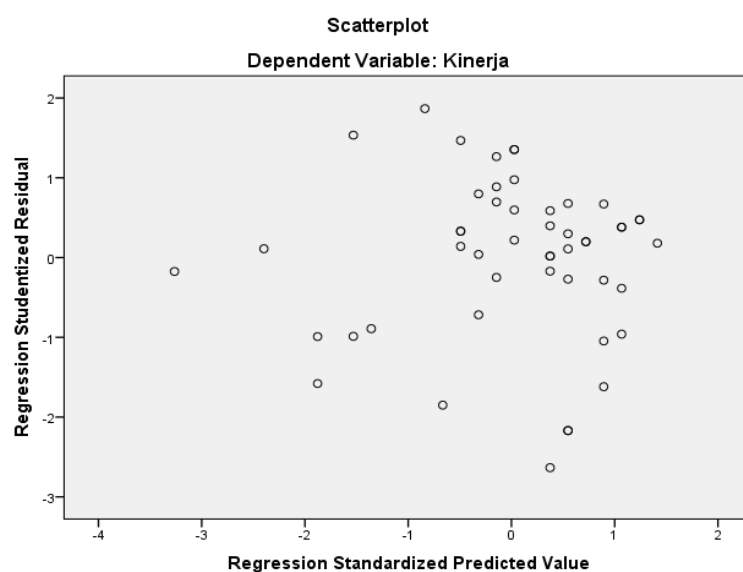
Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa seluruh titik-titik tersebut menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dan residual pengamatan lain dalam

model regresi. Prediksi variabel dependen, ZPRED dengan residual SRESID diuji dalam penelitian ini menggunakan grafik plot. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik pada sumbu Y tersebar di atas dan di bawah 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Berikut dari *Scatterplot* yang dihasilkan dalam penelitian ini



Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik tersebut dapat dilihat bahwa seluruh titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas

3. Uji linearitas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas (independen) Untuk memeriksa linearitas lihat nilai VIF dan Tolerance dari masing-masing variabel

independen jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 maka data tersebut bebas linieritas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.308	4.925		3.717	.001		
Kompensasi	.528	.132	.500	3.996	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.6 Linieritas

Berdasarkan dari tersebut diperoleh nilai *Tolerance* 1.000 dan VIF 1.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala linearitas karena nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan R² merupakan ukuran seberapa baik model menginterpretasikan variabel dependen (Ghozali, 2016: 95). Koefisien determinasi adalah angka antara 0 dan 1. Fakta bahwa R² rendah menunjukkan keterbatasan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan varians variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varians dalam variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.234	5.3384

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Pengolahan Data untuk hasil *Model Summary*

Dari *Model Summary* diatas dapat dilihat bahwa *R Square* adalah 0.250 atau dapat disimpulkan bahwa kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 25%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4. Analisis regresi linear sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.308	4.925		3.717	.001		
Kompensasi	.528	.132	.500	3.996	.000	1.000	1.000

Tabel 4.7 Analisis regresi sederhana

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas dapat dibentuk suatu persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 18.308 + 0.528 X + e$$

- Konstanta 18.308, berarti tanpa adanya perubahan dari variabel X maka konstanta dari Y adalah 18.308
- 0.528 X, berarti besarnya pengaruh dari variabel X terhadap Y adalah 0.528
- e (error)

4.5. Uji t Hipotesis

Uji t-statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa penting masing-masing variabel penjelas independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t memiliki taraf signifikansi = 5%. Hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, diterima jika nilai signifikansi t (p-value) lebih kecil dari 0,05.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.308	4.925		3.717	.001		
Kompensasi	.528	.132	.500	3.996	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.8 Uji Hipotesis

Berdasarkan dari tabel *Coefficients* dapat dilihat bahwa: Pengaruh dari variabel Kompensasi (X) dapat dilihat dari Berdasarkan nilai Dilihat pada uji t dari variabel kompensasi T_{hitung} Sebesar 3.996 > T_{tabel} Sebesar 1.677 dengan taraf signifikan Pengaruh dari variabel Kompensasi (X) dengan signifikasi 0,000, sehingga signifikasi < 0,05 ($0,000 < 0,05$). tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima yang berarti variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.6. Pembahasan

Judul dalam penelitian ini adalah pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang berjumlah 50 responden yang menggunakan 2 variabel yaitu kompensasi

variabel (X) dan kinerja karyawan yaitu variabel terikat (Y). Peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu penyebaran kuesioner secara online berupa link melalui google form yang di berikan langsung oleh responden untuk menjawabnya. Kemudian di olah menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan tingkat capaian responden (TCR).

Data yang diambil melalui kuesioner responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang karyawan atau 66% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang karyawan atau 34% dengan total seluruh responden berjumlah 50 orang karyawan dapat disimpulkan bahwa untuk responden dalam dalam penelitian ini lebih dominan laki-laki. Responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada penelitian ini lebih dominan yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 26 orang responden atau 52%. Berdasarkan tingkat capaian responden (TCR) dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan tingkat capaian responden adalah “Baik”.

Dalam penelitian ini bahwa berdasarkan hasil uji dari hipotesis. Dilihat pada uji t dapat dilihat dari variabel kompensasi T_{hitung} Sebesar $3.996 > T_{tabel}$ Sebesar 1.677 dengan taraf signifikan 0,000 Pengaruh dari variabel Kompensasi (X) dengan signifikasi 0,000, sehingga signifikasi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima yang berarti variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Seiring dengan penerapan kompensasi hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan kompensasi di bayarkan dengan benar puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menentukan tingkat kompensasi yang paling tepat yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar kompensasi untuk karyawan tetap seperti tunjangan hari raya, insentif, bonus, jaminan hari tua dan bpjs kesehatan. Sedangkan kompensasi untuk karyawan kontrak seperti uang pesango/penganti hak jika ia sudah menyelesaikan kontrak kerja dengan perusahaan dan juga apabila perusahaan melakukan pemutusan kerja/pemberhentian dengan karyawan kontrak selama belum mencapai persetujuan kontrak maka perusahaan wajib memberikan pesango atau ganti rugi

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Mulyati (2018) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di mana terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya peningkatan pada pemberian kompensasi dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan teori laksmi (2019) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh karyawan, karena karyawan tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari teori tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya penerapan pemberian kompensasi maka karyawan memiliki semangat dalam bekerja yang dapat memberikan pengaruh pada hasil kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Whelmina Rumawas (2019) tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di

mana dari hasil penelitian memiliki pengaruh negatif atau korelasi lemah kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melakukan penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena jika perusahaan memberikan kompensasi tepat waktu serta memberikan insentif kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan tersebut berhak mendapatkan kompensasi berupa kenaikan gaji, insentif, asuransi kesehatan sehingga karyawan yang lain bisa termotivasi dengan kompensasi yang diberikan sehingga mereka bisa lebih rajin lagi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan semakin meningkat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Maka dari itu peneliti menyimpulkan dari hasil olah data pada T_{hitung} Sebesar 3.996 > T_{tabel} Sebesar 1.677 dengan taraf signifikan 0,000 dengan demikian hipotesis dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Adapun saran dari peneliti yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar agar selalu membayar kompensasi tepat waktu dan perlu meningkatkan kompensasi khususnya pemberian fasilitas yang adil kepada karyawan untuk menghindari keluhan-keluhan karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih maksimal lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya terutama mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan bisa menambah variabel-variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- Foster. 2011. *Penigkatan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerjemah: Ramlan, PPM. Jakarta.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Laksmi. 2019. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Edisi pertama, Jakarta: PT. Raja grafindo persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesembilan, Bandung. PT Remaja Rosadkarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Smber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN.
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akutansi, Edisi Ke-5*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Diahlhi Bahasakan Oleh Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Rival. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan Dari Teori Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada.
- Rumawas, W. 2019. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Study kasus sulut bank di Sulawesi. Internasional, jurnal humaniora dan penemuan ilmu sosial ISSN. Volume 4 no 8.
- Samsuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Karya.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi, Birokrasi Manajemen Pegawai, Negeri Sipil, Cetakan Kelima. PT Refika Aditama, Bandung.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, Pers.
- Soeprianto, G. 2010. *Sistem Akutansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sustrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta.
- Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pembangunan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sastrohamidjojo. 2011. *Spektroskopi*. Yogyakarta: Liberty.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung, penerbit Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode pendidikan pendekatan kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto. 2016. *Komunikasi interpersonal*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Sri Mulyati. 2018. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.

- Veitzhal 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan. PT. Raja.Gafindo Persada Jakarta.
- Wahjono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wiranto. 2014. *Penggerak Mula Turbin*. ITB. Bandung.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi Dan Profesi*. Jakarta:Rajawali PerS.
- Yadi. 2010. *Penuntun Belajar Sosiologi*. Bandung:Genace Exac 2010.

L

A

M

P

I

R

A

N

BIODATA PENULIS



Nama : Edwin
Tempat/tanggal Lahir : Mamuju, 15 November 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Katolik
Alamat : Desa Kumasari, Kec. Sarudu, Kab. Pasangkayu
Anak Ke : 3 Dari Empat Bersaudara
Nama Ayah : Zakius
Nama Ibu : Lusiana Luin
No. Handphone : 085340987236
Riwayat Pendidikan : TK Nusantara Sarudu Dua
: SD Inpres Sarudu Dua
: SMP Trans Karossa
: SMA Negeri 1 Sarudu

Alamat Email : edwinkristian151198@gmail.com

Demikian Biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 22 Juni 2022

Edwin

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PT.PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
MAKASSAR**



**EDWIN
1710421058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
2022**

Assalamualaikum Wr.Wb..

Salam sejahtera bagi kita semua,

Kepada Yth,

Bapak/ibu karyawan KANTOR PT.PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
MAKASSAR

Saya mahasiswa manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Fajar dan saya bermaksud untuk mengajukan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan dianalisis untuk keperluan penulisan tesis berjudul "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR." Kuesioner penelitian ini hanya untuk tujuan akademis bukan untuk publikasi. Harap bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan survei ini. Saya menghargai kerja sama dan partisipasi Anda.

Hormat saya

Edwin

Petunjuk pengisian

A. Pastikan Anda mengisi semua nomor dalam kuesioner ini.

B. Cukup melengkapi jawaban dengan memberi tanda X atau pada pertanyaan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban untuk setiap jumlah pertanyaan)

C. Kemungkinan tanggapan

a) Sangat tidak setuju (STS)

b) Tidak setuju (TS)

c) Ragu-ragu (R)

d) Setuju (S)

e) Sangat Setuju (SS)

D. Karyawan yang mengisi kuesioner ini.

Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin

☐ Laki-laki ☐ Perempuan

2. Umur

☐ 21-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ Di atas 41 tahun

3. Pendidikan terakhir

☐ SMK/SMA/MA ☐ D III ☐ S1(Strata 1)

☐ Pasca Sarjana ☐ Lainnya

4. Lama Kerja

☐ 1-5 tahun ☐ 11-15 tahun ☐ Di atas 20 tahun

☐ 6-10 tahun ☐ 16-20 tahun

5. Status karyawan

☐ Karyawan kontrak ☐ Karyawan tetap

KUESIONER KOMPENSASI

NO	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Struktur pemberian gaji sesuai					
2	Gaji yang di terima sesuai dengan jabatan					
3	Insentif yang di berikan di bagikan secara adil					
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
5	Pemberian tunjangan tepat waktu					
6	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
7	Tunjangan yang di terima memotivasi semangat kerja saya					
8	Insentif yang di terima sudah sesuai dengan prestasi kerja selama ini					
9	Gaji yang di terima dapat memenuhi kebutuhan					
10	Untuk memudahkan karyawan melakukan review perusahaan menyediakan kendaraan dinas.					

KUESIONER KINRJA KARYAWAN

NO	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Mengerjakan tugas sesuai prosedur dan tanggung jawab					
2	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh prthitungan dengan ketelitian					
3	Saya selalu mengikuti agenda atau jadwal kerja					
4	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
5	Saya sanggup memenuhi target					
6	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas					
7	Saya mampu berinovasi dalam meyelesaikan pekerjaan					
8	Karyawan bertugas untuk memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh manajemen selesai					
9	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang di kerjakan					
10	Untuk menghindari tumpukan pekerjaan yang menjadi beban selalu selesaikan pekerjaan tepat waktu					

masa kerja	status	PEMBERIAN KOMPENSASI (X)											KINERJA KARYAWAN (Y)										
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Σ	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Σ
3 ta-hun	kontrak	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	39	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	42
2 Ta-hun	kontrak	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4 ta-hun	Tetap	5	4	2	5	4	3	2	4	2	5	36	3	4	2	3	2	5	4	1	4	5	33
2 Ta-hun	kontrak	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3 ta-hun	kontrak	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
5 ta-hun	Tetap	5	4	2	4	5	1	2	5	4	2	34	5	4	4	3	4	3	2	4	5	2	36
1 ta-hun	kontrak	2	4	2	2	2	4	4	2	3	3	28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
10 tahun	Tetap	4	4	5	3	4	5	4	4	2	4	39	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	39
3 ta-hun	kontrak	5	2	4	3	5	4	2	3	2	5	35	4	5	1	3	2	4	3	4	3	5	34
13 tahun	Tetap	3	5	2	4	3	5	3	2	2	5	34	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	41
15 tahun	Tetap	5	4	3	2	3	4	5	4	2	4	36	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	44
15 tahun	Tetap	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4	5	4	3	2	4	5	5	4	3	39
5 ta-hun	Tetap	5	4	5	4	4	4	2	4	5	2	39	4	3	2	5	4	5	3	4	2	4	36
3 ta-	kontrak	5	4	2	4	3	4	4	2	5	2	35	2	4	4	5	4	4	2	4	2	4	35

hun																							
3 ta- hun	kontrak	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	5	2	4	5	2	4	2	4	3	3	34
4 ta- hun	Tetap	4	5	4	5	2	4	5	2	4	4	39	5	5	4	5	4	4	5	3	2	2	39
5 ta- hun	Tetap	4	5	4	4	4	5	2	4	4	2	38	5	2	4	2	2	5	4	2	4	4	34
4 ta- hun	kontrak	4	4	5	2	4	5	4	2	4	2	36	5	2	5	3	2	4	5	3	4	4	37
12 ta- hun	Tetap	5	2	5	4	5	4	2	5	4	3	39	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	41
3 ta- hun	kontrak	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4	43	2	4	2	4	2	5	4	4	2	4	33
8 ta- hun	Tetap	5	5	4	2	4	5	4	4	2	4	39	4	5	4	4	4	5	2	4	2	5	39
10 ta- hun	Tetap	5	2	3	4	4	4	5	2	4	4	37	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	42
10 ta- hun	Tetap	5	5	4	2	5	3	5	4	4	3	40	4	5	4	1	1	4	4	1	3	5	32
10 ta- hun	Tetap	4	5	4	1	5	1	4	5	4	4	37	4	5	4	1	2	5	4	5	4	5	39
10 ta- hun	Tetap	5	4	5	5	2	4	4	5	2	4	40	5	2	5	5	4	5	4	2	2	5	39
3 ta- hun	kontrak	4	5	3	4	1	2	5	4	4	5	37	5	2	5	3	5	4	2	2	5	4	37
6 ta- hun	Tetap	5	2	4	5	4	2	4	5	2	2	35	5	5	2	4	5	4	2	2	4	5	38
5 ta- hun	Tetap	4	5	4	1	3	5	5	5	3	4	39	2	5	5	5	4	5	3	4	5	4	42
9 ta- hun	Tetap	5	4	3	5	2	4	3	4	2	5	37	4	4	3	5	4	5	2	3	5	4	39
12 ta- hun	Tetap	5	4	3	4	1	5	5	4	5	5	41	4	5	5	5	1	5	4	5	4	5	43

15 taun	Tetap	5	4	5	2	5	4	5	3	5	4	42	4	5	4	4	2	2	5	5	4	3	38
5 ta-hun	tetap	4	5	4	5	4	4	5	3	5	2	41	5	4	3	5	4	5	5	4	2	3	40
12 tahun	Tetap	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	42	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
15 tahun	Tetap	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	43	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	44
4 ta-hun	kontrak	4	4	5	2	4	5	4	5	4	4	41	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	44
20 tahun	Tetap	5	4	1	4	1	4	4	5	5	4	37	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
22 tahun	Tetap	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	43	5	4	3	4	5	4	5	4	2	5	41
3 ta-hun	kontrak	4	5	4	2	1	4	5	4	5	5	39	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	44
20 tahun	Tetap	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	45	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	43
25 tahun	Tetap	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	44	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	42
23 tahun	Tetap	5	4	5	4	5	2	3	1	4	3	36	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	44
18 tahun	Tetap	4	4	5	4	5	5	3	5	2	5	42	5	4	5	2	5	4	3	5	4	4	41
15 taun	Tetap	4	5	3	2	1	5	5	4	1	4	34	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	43
15 tahun	Tetap	4	5	4	5	4	5	4	3	1	4	39	4	5	2	5	3	5	4	5	4	2	39
20 tahun	Tetap	5	2	4	5	1	4	5	2	1	5	34	4	5	4	5	4	5	1	2	5	5	40
14 tahun	Tetap	4	5	2	1	5	4	1	5	1	4	32	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
20	Tetap	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	45

tahun																							
18 tahun	Tetap	4	5	4	2	3	5	4	5	1	4	37	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
4 ta- hun	kontrak	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	42	4	5	5	5	2	5	1	4	3	5	39
8 ta- hun	Tetap	4	5	4	2	3	5	5	4	3	5	40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	43

Uji Validitas X

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Kompen sasi
X.1 Pear- son Corre- lation Sig. (2- tailed) N	1 50	,27 5 50	,36 1* 50	,33 6* 50	,32 5* 50	,22 7 50	,31 9* 50	,23 0 50	,17 4 50	,10 1 50	.687** 50
X.2 Pear- son Corre- lation Sig. (2- tailed) N	,27 5 50	1 50	,16 8 50	-. 00 7 50	,11 6 50	,29 8* 50	,14 5 50	,12 2 50	,12 8 50	,14 9 50	.474** 50
X.3 Pear- son Corre- lation Sig. (2- tailed) N	,36 1* 50	,16 8 50	1 50	,05 7 50	,42 4** 50	,28 5* 50	,31 9* 50	,16 2 50	,14 6 50	,19 7 50	.638** 50
X.4 Pear- son Corre- lation Sig. (2- tailed) N	,33 6* 50	-. 00 7 50	,05 7 50	1 50	,02 4 50	,22 4 50	,18 6 50	-. 10 5 50	,12 4 50	-. 00 8 50	.394** 50
X.5 Pear- son Corre- lation Sig. (2- tailed) N	,32 5* 50	,11 6 50	,42 4** 50	,02 4 50	1 50	,01 0 50	-. 05 6 50	,17 6 50	,12 8 50	-. 21 5 50	.423** 50
X.6 Pear- son Corre- lation Sig. (2- tailed) N	,22 7 50	,29 8* 50	,28 5* 50	,22 4 50	,01 0 50	1 50	,42 5** 50	,05 7 50	,04 4 50	,31 6* 50	.590** 50
X.7 Pear- son Corre- lation Sig. (2- tailed)	,31 9* 4	,14 5 5	,31 9* 4	,18 6 5	-. 05 6 9	,42 5** 2	1 1	,04 8 1	,18 1 0	,20 2 0	.567** 0

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.8	Pearson Correlation	,230	,122	,162	-,105	,176	,057	,048	1	-,030	,126	.364**
	Sig. (2-tailed)	,109	,399	,260	,468	,222	,695	,741		,837	,385	,009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.9	Pearson Correlation	,174	,128	,146	,124	,128	,044	,181	-,030	1	-,159	.389**
	Sig. (2-tailed)	,227	,376	,312	,393	,375	,760	,210	,837		,269	,005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.10	Pearson Correlation	,101	,149	,197	-,008	-,215	,316*	,202	,126	-,159	1	.314*
	Sig. (2-tailed)	,484	,302	,170	,958	,133	,025	,160	,385	,269		,026
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kompen sasi	Pearson Correlation	.687**	.474**	.638**	.394**	.423**	.590**	.567**	.364**	.389**	.314*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,002	,000	,000	,009	,005	,026	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Validitas Y

Correlations

[illegible]

Uji Reabilitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

Uji Reabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	10

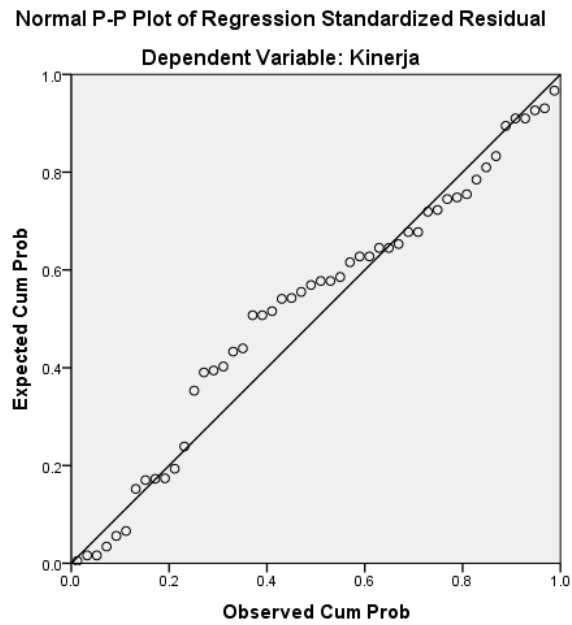
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Jumlah	50	100%

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

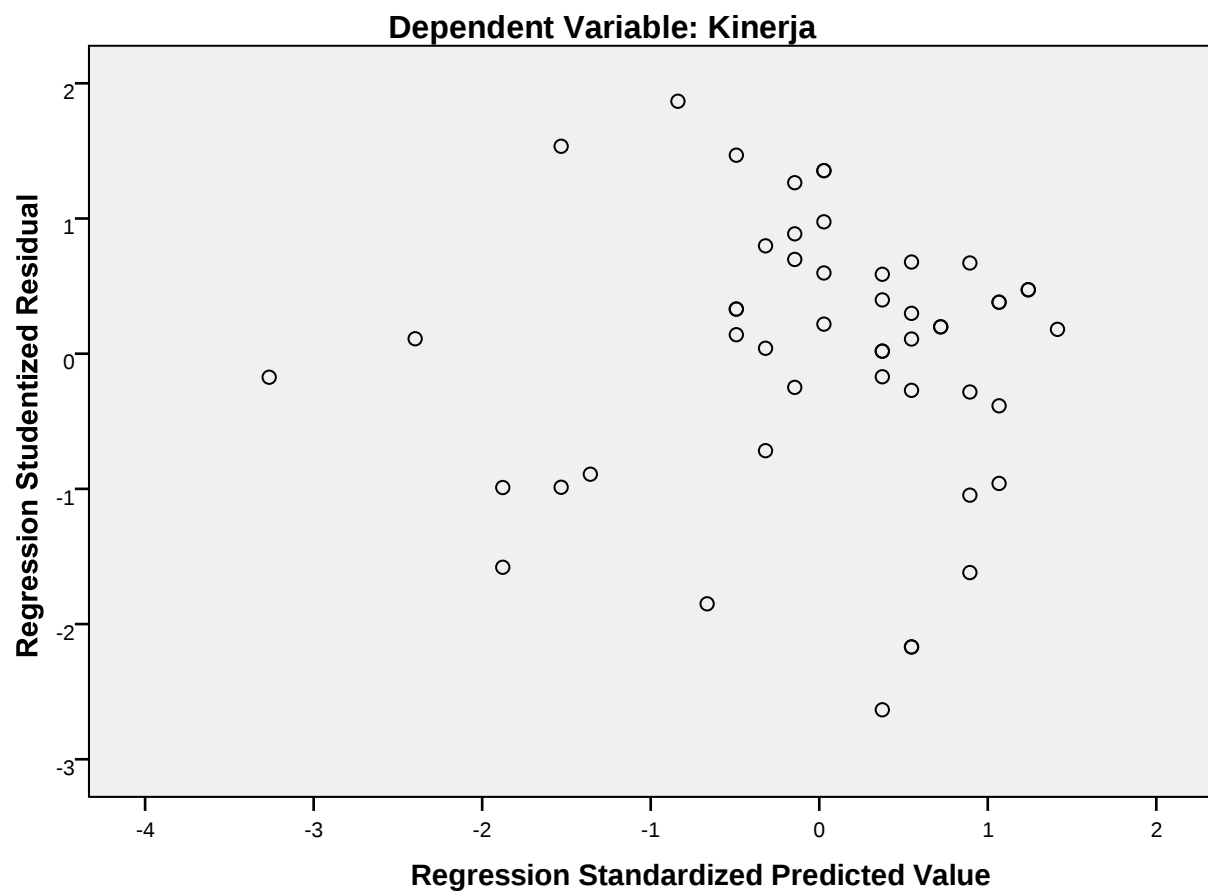
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	13	26%
D3	8	16%
S1	26	52%
S2	3	6%
Jumlah	50	100%

Uji Normalitas



Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Heterodasiditas



Uji Linearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.308	4.925		3.717	.001		
Kompensasi	.528	.132	.500	3.996	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.234	5.3384

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	18.308	4.925		3.717	.001	
	Kompensasi	.528	.132	.500	3.996	.000	1.000

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Kompensasi	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.308	4.925		3.717	.001		
	Kompensasi	.528	.132	.500	3.996	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

DOKUMENTASI

