

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOARCO JAYA KABUPATEN TORAJA UTARA



**MELI
1810421048**

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

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOARCO JAYA KABUPATEN TORAJA UTARA



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

MELI
1810421048

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

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOARCO JAYA KABUPATEN TORAJA UTARA

Disusun dan diajukan oleh

MELI
1810421048

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 22 Juli 2022 Dan Dinyatakan LULUS

Makassar, 22 Juli 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, 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. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOARCO JAYA KABUPATEN TORAJA UTARA

disusun dan diajukan oleh

MELI
1810421048

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 22 Juli 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|---|------------|--|
| 1. | Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. | Ketua | 1.....  |
| 2. | Dr. St. Rukaiyah, S.E., M.Si. | Sekretaris | 2.....  |
| 3. | Andi Farisnah Anwar, S.AP., 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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meli
NIM : 1810421048
Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOARCO JAYA KABUPATEN TORAJA UTARA"** adalah karya tulis saya sendiri dan seluruh 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 yang pernah ditulis 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 plagiasi, 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, 10 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



Meli

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Hadirat Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan segala berkat dan rahmatnya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.

Selama proses pelaksanaan serta penyusunan Skripsi ini, penulis menerima bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Anugerah dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan kedua orang tua dan saudara-saudara yang selalu mendoakan dan mendukung serta memberikan arahan kepada penulis.

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S .Sos., M.SI.Kom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.
4. Bapak Drs. Rachmat Sugeng S.H., M.M selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.SI selaku Pembimbing dalam menyelesaikan pro posal skripsi
6. Ibu Nasyirah Nurdin S.M., M.M selaku Staff Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar.

7. Bapak Ruben selaku pimpinan perusahaan yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian
8. Seluruh karyawan pada PT. Toarco Jaya yang telah membantu dalam proses penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-Teman Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu sosial program studi manajemen angkatan 2018 yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis. Terkhusus buat Manajemen 2 angkatan 2018, terimakasih atas doa dan dukungannya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman terdekat dan seluruh pihak yang telah mendukung dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti berharap kritikan dan masukan dari para pembaca. Semoga laporan skripsi ini dapat berguna khususnya bagi para peneliti dan rekan mahasiswa dan para pembaca demi kemajuan pendidikan.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOARCO JAYA KABUPATEN TORAJA UTARA

**Meli
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 30 orang yang sekaligus menjadi sampel yang menggunakan sampling jenuh untuk penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui analisis statistik SPSS versi 16.0 dengan menggunakan analisis berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini melalui uji t di peroleh t hitung > t tabel yaitu dengan nilai signifikansi sebesar $2.827 > 2.048$ dengan nilai signifikansi $0.009 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TOARCO JAYA REGENCY OF TORAJA UTARA

**Meli
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

This study aims to determine how the effect of compensation on employee performance at PT. Toarco Jaya, North Toraja Regency. The population in this study were all employees at PT. Toarco Jaya, North Toraja Regency, totaling 30 people who also became the sample using saturated sampling for this study. The method used in this study is a quantitative method through statistical analysis of SPSS version 16.0 using multiple analysis. The results obtained in this study through the t test obtained t count > t table with a significance value of 2.827 > 2.048 with a significance value of 0.009 < 0.05. From the results of these studies indicate that compensation has a positive effect on employee performance at PT. Toarco Jaya, North Toraja Regency.

Keywords: Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------------------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | v |
| PRAKATA | v |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Tinjauan Teori | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen | 9 |
| 2.1.2 Kompensasi | 13 |
| 2.1.3 Kinerja Pegawai | 21 |
| 2.2 Tinjauan Empirik..... | 25 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 29 |
| 2.4 Definisi Operasional | 30 |
| 2.5 Hipotesis | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 34 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 34 |
| 3.2 Tempat dan Waktu | 34 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 34 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 35 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| 3.6 Pengukuran Variabel..... | 36 |
| 3.7 Instrumen Penelitian..... | 37 |
| 3.8 Analisis Data | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 41 |
| 4.2 Deskripsi Responden Penelitian | 43 |

| | |
|---|-----------|
| 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian | 45 |
| 4.4 Hasil Analisis Data | 47 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik..... | 49 |
| 4.6 Uji Hipotesis | 51 |
| 4.7 Pembahasan | 55 |
| BAB V_PENUTUP | 57 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 57 |
| 5.2 Saran..... | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA | 58 |
| LAMPIRAN | 61 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Tinjauan Empirik | 27 |
| Tabel 3.1 Skor Jawaban Responden | 38 |
| Tabel 4.1 Indikator Variabel Kompensasi | 43 |
| Tabel 4.2 Indikator Variabel Kinerja Karyawan | 44 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi | 45 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 46 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas | 47 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas | 47 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas | 49 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana | 50 |
| Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi (R ²) | 51 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji t (Persial) | 51 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Skema Kerangka Konseptual | 27 |
| Gambar 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden | 41 |
| Gambar 4.2 Deskripsi Usia Responden | 41 |
| Gambar 4.3 Deskripsi Pendidikan Responden | 42 |
| Gambar 4.4 Deskripsi Lama Bekerja Responden | 42 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------------------|----|
| 1. Biodata Penulis..... | 60 |
| 2. Kuesioner Penelitian..... | 61 |
| 3. Tabulasi Data | 65 |
| 4. Hasil Uji Data..... | 66 |
| 5. Distribusi t-tabel..... | 69 |
| 6. Distribusi r-tabel..... | 70 |
| 7. Dokumentasi..... | 71 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyaknya perusahaan di Indonesia menuntut setiap perusahaan untuk beradaptasi dengan perkembangan yang ada agar dapat bertahan dalam dunia bisnis. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan itu adalah dengan adanya sumber daya manusia, karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kemampuan yang dimiliki karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk melihat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan. (Hartik 2014).

Untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan itu tidak bisa mengandalkan teknologi yang canggih saat ini, tetapi lebih mengandalkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan itu sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Masing-masing perusahaan harus mampu untuk bisa lebih meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan yang ditetapkan dalam sebuah perusahaan bisa tercapai secara maksimal. Untuk meningkatkan kinerja tersebut sangatlah tidak mudah karena dengan terciptanya kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor salah satunya adalah dengan adanya pemberian kompensasi. Apabila faktor kompensasi sesuai dengan kinerja yang karyawan lakukan maka otomatis pekerjaan mereka akan selesai dengan maksimal. Kinerja yang mempunyai hasil yang baik dan maksimal secara kualitas dan kuantitas merupakan salah satu keunggulan yang dapat memberikan dampak pengaruh yang besar bagi suatu perusahaan (Fahmi, 2011)

Dalam menciptakan SDM sebagai aset yang perlu ditingkatkan produktivitasnya, maka perusahaan harus bisa memanifestasikan keadaan yang bisa memungkinkan keamanan untuk memajukan dan meningkatkan keahlian serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal, salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk mencapai kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi (Dessler, 2011).

Kompensasi merupakan sebuah hal penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kompensasi merupakan bentuk balas jasa kepada karyawan atas segala upaya yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi sangat dibutuhkan agar pekerjaan yang dilakukan karyawan pada suatu perusahaan berada pada level tertinggi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya pemberian kompensasi karyawan akan melakukan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan dengan adanya kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, jika para karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka kinerja mereka akan turun serta kurang semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dalam mencapai tujuan perusahaan akan kurang maksimal. (Handoko 2011:155)

Kompensasi bagi sebuah perusahaan merupakan imbalan yang diberikan bagi para karyawan yang sudah memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya, melalui aktivitas yaitu melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan, (Nawawi, 2011).

Dengan adanya kompensasi yang merupakan salah satu indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan sulit di taksir karena pandangan karyawan

mengenai uang atau gaji sangat tampak subjektif, jika mereka merasa kompensasi diberikan secara tidak adil maka akan menimbulkan perselisihan.

Kompensasi yang mencakup gaji, insentif, bonus, dan tunjangan ialah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin optimal usaha yang akan dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dampak dari ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi bisa menjadi salah satu faktor dalam mengurangi kinerja karyawan, seperti munculnya keluhan, berhenti bekerja dan bisa jadi mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Begitupun sebaliknya, jika terjadi kelebihan pemberian kompensasi, maka akan menyebabkan kinerja menurun dan akan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman bagi para karyawan.

Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian dalam bentuk bonus, subsidi dan kesejahteraan itu dimasukkan dalam sistem pembayaran. Dengan adanya tambahan gaji yang berupa bonus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan menjadi sebuah motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi motivasi untuk terus melakukan pekerjaan demi mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Achempoeng 2010).

Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan dapat mencapai tujuan sesuai

dengan sasaran yang telah di tentukan oleh perusahaan. Mangkunegara (2010,p.9) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang di capai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaan, tidak hanya sekedar melakukan saja tetapi perlu mengikuti persyaratan tertentu untuk mencapai target yang diinginkan yang disebut sebagai standar pekerjaan (Bangun 2012).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dilakukan adalah dengan pemberian kompensasi (Mathis dan Jackson 2016). Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja para karyawan maka akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara maksimal. Apabila kompensasi yang mereka terima memadai maka mereka akan lebih memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan melalui kinerja mereka (Hasibuan 2011).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Edi Nugroho (2013) dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado mengungkapkan terdapat pengaruh positif terhadap pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor BMKG stasiun geofisika Manado. Artinya pemberian kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Toarco Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi kopi dan juga mengelola perkebunannya sendiri dengan luas 530 Ha yang berlokasi di Padamaran, Bokin Toraja Utara. Sejak berdirinya perusahaan ini mereka mengajak petani lokal untuk ikut menanam kopi Arabika dan menerapkan proses basah sempurna pada buah kopi. Pengawasan yang ketat

disaat berakhirnya kesepakatan aktivitas merupakan sudah bertugas sebagai terus menembus sedikitnya satu bulan.

Adapun permasalahan bagi PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara yang bergerak dibidang produksi kopi dimana ada beberapa karyawan yang kurang profesional dalam melakukan pekerjaan seperti karyawan yang datang terlambat, karyawan yang pulang sebelum jam pulang kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kurang maksimalnya kinerja yang di hasilkan oleh PT. Toarco Jaya diduga karena adanya keterlambatan dalam pembayaran kompensasi. Terlambatnya pembayaran kompensasi bisa menurunkan semangat 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.

Berdasarkan uraian diatas bisa diartikan bahwa karyawan atau pegawai mempunyai posisi yang sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi perusahaan karena bukan hanya sekedar loyalitas yang menjadi dasar pentingnya SDM dalam suatu perusahaan namun juga ide-ide yang dihasilkan juga berperas besar terhadap kemajuan sistem kerja serta dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu peneliti beranggapan bahwa pemberian kompensasi memiliki peran yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat lebih produktif, efektif dan efisien dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara”

1.2.1 Tujuan Penelitian

Berlandaskan ringkasan permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, sehingga tujuan dari riset ini merupakan guna mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dalam riset ini ialah bisa menaikkan ilmu wawasan selaku hasil dari riset yang dicoba serta berikan uraian eksklusifnya dalam menganalisa hal bagaimana efek pemberian pembayaran kepada prestasi pegawai.

1.3.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai masukan dari hasil riset yang dilakukan penulis, sehingga dapat membantu perusahaan menentukan kebijakan yang diambil oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian imbalan.
2. Untuk menambah wawasan bagi penulis sebagai pedoman antara teori yang selama ini penulis dapatkan dibangku kuliah dengan penerapan sebenarnya dikalangan masyarakat.
3. Untuk memenuhi pesyaratan dalam meraih sebuah gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
4. Riset ini bisa membagikan data untuk pembaca serta pihak- pihak yang bersangkutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan asal kata *to manage* yang memiliki arti mengatur. Masalah, proses dan pernyataan satu-persatu akan muncul mengenai siapa yang mengatur, apa yang diatur, apa tujuan pengaturan tersebut dan mengapa harus diatur. Dalam manajemen terapat proses analisa, penetapan tujuan/sasaran sebagai tugas dan kewajiban secara baik, yaitu secara efisien dan efektif. Menurut Riva'i manajemen adalah upaya pendayagunaan sumber daya secara menyeluruh dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efesien.

Menurut Terry dalam Nawawi (2011:11) Manajemen adalah suatu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah direncanakan dengan menggunakan kemampuan orang lain.

Menurut Effendi (2014) manajemen merupakan rangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasiann serta pengendalian rangkaian kerja sama antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk memberdayakan semua sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

1. Fungsi- Fungsi Manajemen

a. Perencanaan (*Planning*)

Awaluddin (2018) Perencanaan adalah keseluruhan proses memikirkan dan menentukan secara matang tentang hal-hal yang akan dilakukan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah merancang pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, melalui proses pembuatan struktur organisasi. Awaluddin (2018) Pengorganisasian adalah proses pengorganisasian dan pengalokasian pekerjaan, wewenang dan sumber daya dari sejumlah anggota organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh atasan untuk mengawasi dan melanjutkan kegiatan yang telah direncanakan dan unsur-unsur pengorganisasian agar tujuan dapat tercapai. Pengarahan merupakan penjelasan / bimbingan kepada orang yang terlibat dalam tugas, baik secara struktural maupun fungsional agar dalam proses pengerjaan tugas bisa berjalan dengan lancar, pengarahan dilakukan oleh staf yang telah di khususkan dan dipercayakan untuk melakukan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Gulick (dalam Indra et al 2021:8)

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan terhadap proses monitoring, evaluasi dan melakukan perbaikan jika ada kegiatan dalam proses pencapaian tujuan, ada kendala atau kegagalan. Siagian dalam Awaluddin (2018) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses mengamati pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai rencana.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya merupakan hal yang paling dibutuhkan dalam sebuah organisasi / perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia harus dipergunakan dengan baik agar tujuan perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien (Sunyoto 2012:1).

Sumber daya manusia lebih pada konsep, aplikasi sistem resmi dalam suatu industri guna lebih mengenali pemakaian dengan cara efisien serta berdaya guna dari kemampuan orang supaya tujuan perusahaan tercapai (Daft 20016). Manajemen SDM mengarah kepada aktivitas yang dilakukan, mengembangkan kemampuan yang dimiliki dalam sebuah organisasi agar menjadi efektif.

Menurut Sutrisno (2011:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan agar tercipta keadilan dalam pemberiaan komoensasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber manusia terdiri dari beberapa fungsi yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Adalah mengatur tenaga kerja secara memadai serta cakap sesuai dengan kepentingan organisasi dalam menunjang pencapaian sebuah target. Rencana tersebut dicapai dengan merumuskan rencana personalia.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk mengorganisasikan karyawan dengan menentukan pemberian kerja, ikatan kerja, pembagian kekuasaan, pembaruan dan mengkoordinasi dalam rangka organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah sebuah aktivitas dengan membimbing semua pekerja guna berkolaborasi dengan sukses dan produktif.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah aktivitas mengawasi seluruh karyawan agar mengikuti pedoman organisasi dan bekerja sebagaimana diatur. Jika ada penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif dan perbaikan yang direncanakan akan dilaksanakan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah metode memperoleh karyawan yang melengkapi kebutuhan organisasi dengan proses penarikan, pemilihan, pemasangan, dan orientasi.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah cara kenaikan keahlian teknis, teoritis konseptual serta etis karyawan lewat pembelajaran juga training.

c. Kompensasi

Kompensasi berarti bahwa perusahaan memberikan kompensasi langsung dan tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau property sebagai kompensasi atau gaji.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah tindakan agar menggabungkan keperluan organisasi juga kebutuhan karyawan untuk menciptakan kolaborasi yang akur dan bermanfaat.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah salah satu tindakan guna menjaga atau menaikkan keadaan fisik, mental, dan kesetiaan karyawan agar terus menaikkan keadaan fisik, mental dan kesetiaan karyawan agar terus bekerja hingga pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah fungsi terpenting dari manajemen SDM, dan juga merupakan kunci untuk meraih sasaran.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah akhir dari hubungan bisnis individu dari sebuah organisasi. Tujuan ini biasanya dikarenakan karena keinginan pekerja, harapan organisasi, kontrak bisnis telah selesai, pensiun dan juga alasan.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi adalah istilah lain dari kata imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada orang-orang yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan atau telah melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja

atas semua pekerjaan yang telah mereka kerjakan (Handoko dalam Septawan 2014).

Menurut (Hasibuan 2011) Kompensasi merupakan penghasilan yang didapatkan dalam bentuk uang maupun barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang pekerja sebagai salah satu imbalan / balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pada dasarnya bentuk kompensasi seperti gaji, insentif merupakan salah satu pengeluaran perusahaan. Kompensasi juga bisa diberikan secara tidak langsung seperti tanggungan BPJS, asuransi jiwa. Besarnya kompensasi yang mereka terima tergantung jabatan atau kedudukan yang mereka miliki dalam sebuah perusahaan. Perusahaan juga memberikan kompensasi tidak langsung seperti pemberian fasilitas, seperti kendaraan, ruang kerja serta parkir.

Kompensasi bagi sebuah perusahaan merupakan imbalan yang diberikan bagi para karyawan yang sudah memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya, melalui aktivitas yaitu melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan, (Nawawi, 2011).

1. Pentingnya Kompensasi

Kompensasi merupakan segala penghasilan dalam bentuk uan ataupun barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas semua yang telah dilakukan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan tentunya telah disepakati sebelumnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, jadi karyawan telah mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Kompensasi yang

mereka terima akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Besarnya kompensasi yang mereka terima akan menjadi salah satu pengakuan yang mereka gunakan sebagai pemenuhan kebutuhan hidupnya. Jika kompensasi yang mereka terima itu berarti kepuasan kerja yang mereka miliki semakin baik.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup

Kompensasi yang diterima karyawan yang berupa gaji ataupun lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Adanya harapan bahwa mereka akan menerima gaji/upah setiap periode berarti ada jaminan keamanan ekonomi keluarganya.

b. Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja.

Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan maka pekerjaan yang mereka lakukan akan semakin maksimal, karena kompensasi merupakan salah satu dorongan bagi karyawan untuk terus semangat dalam melakukan pekerjaan.

c. Perusahaan/Organisasi Maju

Perusahaan yang memberikan kompensasi yang tinggi atau baik, itu akan menunjukkan bahwa perusahaan mereka berhasil. Karena dengan kompensasi yang tinggi akan menjadi bukti bahwa pendapatan yang digunakan perusahaan itu besar.

d. Untuk Menciptakan Keadilan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu syarat yang harus dilakukan oleh perusahaan karena karyawan telah melakukan pekerjaan untuk memajukan perusahaan.

Bagi Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014: 5) imbalan ialah salah satu wujud menanggapi pelayanan pada pegawai yang diserahkan oleh industri atas seluruh profesi yang sudah dicoba. Karna pegawai sudah melaksanakan kontribusi guna memajukan industri dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Jenis-jenis Kompensasi

Secara umumnya kompensasi dikelompokkan menjadi kompensasi langsung, tidak langsung serta non-finansial.

- a. Kompensasi langsung seperti: gaji pokok/upah, pemberian insentif seperti bonus, komisi, THR, pembayaran prestasi serta pembagian laba perusahaan.
- b. Kompensasi tidak langsung seperti: tanggungan Asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pemberian gaji pensiun, dan tenaga kerja. Kompensasi tidak langsung juga termasuk cuti tahunan, cuti melahirkan, hari libur, serta pemberian fasilitas seperti kendaraan.
- c. Pembayaran non- finansial ini tidak berbentuk duit atau bantuan, melainkan kebahagiaan yang diperoleh oleh pekerja itu sendiri sebab area ilmu jiwa serta raga dari tempat kerjanya.

Menurut (Simamora 2015) ada empat indikator dalam mengukur kompensasi yaitu sebagai berikut:

a. Upah/Gaji

Upah merupakan pembayaran yang dinantikan kepada pekerja. Upah/gaji biasanya dibayar bulanan, tahunan maupun mingguan tergantung dari kesepakatan sebelumnya.

b. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan diluar dari gaji atau upah.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang berupa asuransi jiwa maupun asuransi kesehatan, program pensiun, cuti serta tunjangan lainnya yang terkait dengan pekerjaan.

d. Fasilitas

Pemberian fasilitas oleh perusahaan yang dapat menunjang pekerjaan seperti kendaraan, ruangan untuk bekerja serta tempat parkir.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

1. Faktor *Intern* Organisasi

a. Dana Organisasi

Terkumpulnya dana dalam sebuah organisasi / perusahaan tentunya merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan. Semakin bagus kinerja yang dilakukan oleh karyawan maka semakin besae pula keuntungan yang akan dihasilkan oleh perusahaan.

b. Kelompok Pekerja

Seseorang yang bergabung dalam sebuah kelompok kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi atas kegiatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan / organisasi. Keberadaan kelompok pekerja sangat perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.

2. Faktor Pribadi Karyawan

a. Produktivitas kerja

Dalam melakukan pekerjaan diperlukan produktivitas dalam bekerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi yang dimiliki seseorang. Semakin tinggi prestasi yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi juga jabatan yang akan di duduki dalam perusahaan. Jabatan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi kompensasi, semakin tinggi jabatan yang dimiliki maka semakin tinggi juga kompensasi yang akan diberikan. Pemberian kompensasi kepada karyawan salah satu faktor untuk terus meningkatkan produktivitas dalam melakukan pekerjaan.

b. Posisi dan Jabatan

Peran serta kedudukan pegawai dalam suatu industri membuktikan kedatangan serta tanggung jawabnya dalam jenjang industri. Terus menjadi besar peran seorang dalam sesuatu industri, sehingga semakin besar pula tanggung jawabnya, serta semakin teratas pula pembayaran yang hendak diserahkan.

c. Pendidikan dan Pengalaman

Karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman yang tinggi akan menjadi faktor yang mempengaruhi kompensasi. Pengalaman yang dimiliki karyawan tergantung juga bagaimana skill / kemampuan yang di miliki. Kompensasi yang diterima tergantung kemampuan yang dimiliki, jika kinerjanya bagus dalam melakukan pekerjaan maka kompensasi yang diterima akan tinggi. Hal ini merupakan salah satu penghargaan oleh perusahaan dalam menilai karyawannya, dan juga menjadi faktor pendorong untuk terus meningkatkan kinerjanya.

d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Tingginya kompensasi yang diterima karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan karyawan yang bekerja di dalam ruangan. Pemberian kompensasi yang berbeda ini, selain dari penilaian profesional karyawan, juga disebabkan oleh tingginya risiko dan tugas karyawan tersebut.

Adapun faktor yang mempengaruhi menurut Septawan (2014 :9) yaitu:

1. Produktivitas kerja

Tentunya setiap perusahaan memiliki keinginan untuk mendapatkan keuntungan. Manfaat tersebut dapat berupa manfaat materil maupun non materil. Oleh sebab itu industri wajib memikirkan keahlian kegiatan karyawannya dalam membagikan partisipasi untuk profit industri serta tidak melunasi ataupun berikan ganti rugi lebih dari partisipasi pegawai pada industri lewat keterampilannya.

2. Kemampuan untuk membayar

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka kompensasi yang diberikan akan semakin tinggi . kompensasi juga ditentukan oleh jabatan yang di duduki dalam sebuah perusahaan.

3. Kemauan guna membayar

Keinginan melunasi hendak pengaruhi kebijaksanaan pemberian ganti rugi pada pegawai, banyak industri yang sanggup membagikan ganti rugi yang besar, tetapi belum pasti membagikan ganti rugi yang mencukupi untuk pegawai.

4. Suplay dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyaknya daya kegiatan di mayapada aktivitas hendak pengaruhi sistem pembayaran imbalan. Untuk karyawan yang kemampuannya banyak di mayapada kegiatan hendak dikasihkan pembayaran yang lebih kecil dibanding karyawan yang kemampuannya melampaui angkatan kegiatan di mayapada aktivitas.

5. Perusahaan karyawan

Dengan terdapatnya industri pegawai hendak pengaruhi kebijaksanaan pembayaran imbalan. Industri pegawai ini umumnya mengupayakan anggotanya guna memperoleh pembayaran yang pantas.

5. Teknik Pemberian Kompensasi

Bagi Siagian dalam Septawan(2014) dalam usaha meningkatkan sistem apresiasi, ahli di aspek manajemen basis energi orang butuh melaksanakan sebagian perihal, ialah:

a. Analisis Pekerjaan

Untuk itu diperlukan penyusunan job description, job description dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan.

b. Evaluasi Pekerjaan

Untuk melakukan sebuah evaluasi dalam pekerjaan, dilakukan upaya untuk menyusun peringkat pekerjaan, menentukan nilai setiap pekerjaan yang dilakukan serta melakukan perbandingan dengan pekerjaan yang lain serta memberi poin penghargaan untuk setiap pekerjaa.

c. Melakukan survei berbagai sistem imbalan

Kelompok yang melaksanakan survei umumnya berbentuk lembaga rezim yang dengan cara biasa berperan guna mengurus seluruh ketenagakerjaan, konsumen daya kegiatan dan industri konsultan, paling utama yang mempunyai daya di aspek basis energi orang.

d. Menentukan harga setiap pekerjaan

Dalam menentukan setiap harga, perlu menentukan nilai pekerjaan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditentukan di dunia kerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Bagi Sulistiyani (2013) kemampuan merupakan kombinasi dari upaya, kemampuan seorang serta peluang yang dimiliki bisa dibuktikan dengan profesi yang dikukan. Sebaliknya bagi Russel serta Bernandin dalam Sulistiyani (2013) berkata kalau kemampuan merupakan memo yang diperoleh dari guna pegawai khusus ataupun kegiatan yang dicoba sepanjang durasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara dalam Wahyuni, (2013) mengemukakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2014) Kinerja adalah sifat nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu, sebagai kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan.

Menurut Widodo (2015) kinerja merupakan hasil pencapaian yang telah dilakukan terhadap tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam waktu tertentu.

2. Manajemen Kinerja

Menurut Brudan (2010) manajemen kinerja adalah cara untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan telah sesuai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen kinerja lebih fokus pada kinerja dari suatu departemen, perusahaan.

Menurut Paseng (2013) Manajemen kinerja adalah suatu penetapan strategi untuk mencapai keberhasilan yang akan berkepanjangan bagi karyawan di dalam sebuah perusahaan dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi.

3. Metode Pengukuran Kinerja

Secara teoritis teori dan teknik memiliki tujuan yang sama, yaitu menilai kinerja para karyawan secara objektif yang bermanfaat bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu menggunakan metode pengukuran kinerja.

Menurut Gomes (2003) metode pengukuran kinerja karyawan digolongkan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Metode tradisional

Metode tradisional adalah metode yang paling umum digunakan serta paling sederhana untuk menilai suatu kinerja yang dilakukan karyawan. Ada empat yang dilakukan dalam menilai kinerja menurut metode tradisional yaitu sebagai berikut:

a. Skala rating. Metode ini adalah metode yang paling sering digunakan untuk penilaian kinerja, penilaian dilakukan oleh

pimpinan untuk mengukur keprofesionalan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- b. Perbedaan karyawan. Metode ini digunakan untuk menilai kinerja karyawan dengan menilai karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- c. Daftar periksa. Metode ini berfungsi untuk memberikan informasi terhadap penilaian yang dilakukan oleh bagian seleksi.
- d. Kejadian kritis

Metode ini untuk melakukan penilaian dengan cara menulis semua kejadian yang dilakukan oleh setiap tingkah laku bawahan kemudian di masukkan dalam buku.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Manajer perusahaan perlu memperhatikan setiap kemampuan yang dimiliki karyawan. Meskipun karyawan memiliki tempat bekerja yang sama namun setiap karyawan tentunya memiliki ketrampilan yang berbeda-beda.

Menurut Mangkunegara (2007), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor pribadi atau individu.

Ada beberapa unsur yang termasuk dalam faktor pribadi antara lain: pengetahuan seseorang, kemampuan atau keterampilan yang dimiliki dalam bekerja, kepercayaan diri dan motivasi atau dorongan seseorang dalam dunia kerja serta bagaimana komitmennya yang dimiliki

2. Faktor kepemimpinan

Dalam sebuah perusahaan, yang memberikan arahan, dorongan atau motivasi dalam melakukan pekerjaan adalah seorang pimpinan. Pimpinan berhak untuk memberikan arahan kepada bawahannya agar selalu meningkatkan kinerja dalam bekerja sehingga tujuan yang ingin dicapai bisa terealisasi. Salah satu dorongan dalam perusahaan adalah melalui pemberian insentif, bonus dan tunjangan lainnya

3. Factor tim,

Untuk mencapai target perusahaan dibutuhkan tim dalam melakukan sebuah pekerjaan agar seorang karyawan saling memberi dukungan dan semangat sehingga pekerjaan bisa berjalan secara efektif.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2011: 260). Ada tiga indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja seorang karyawan diukur dari persepsi kualitas pekerjaan yang dilakukan serta ketelitian dalam mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya. Kualitas dipadang sebagai output dari pekerjaan yang telah dihasilkan agar mendekati kesempurnaan tugas kemampuan serta keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa besar pekerjaan yang telah di hasilkan seperti jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

3. Tanggung jawab

Bagaimana pekerjaan dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya

dan bagaimana cara mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaan jika terjadi kendala.

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan Empiris merupakan kajian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan terhadap beberapa penelitian yang akan dilakukan. Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama dan Tahun | Judul Penelitian | Tujuan Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|--------------------|---|--|--|--|
| Edi Nugroho (2013) | Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun | Dalam penelitian ini metode yang di gunakan yaitu Regresi Linier Berganda. | Hasil dari penelitian ini yaitu kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y(kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76 |

| | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|--|
| | | geofisika manado . | | % dan sisanya 42,24 % ditentukan oleh variabel lain. |
| Iswatin Khasanah (2015) | Pengaruh Kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan. Kinerja keuangan perusahaan diukur menggunakan Rasio Return On Equity (ROE) sedangkan kompensasi sendiri | Metode ini di gunakan yaitu Regresi Linear sederhana | Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa kompensasi manajemen eksekutif tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan atau dapat dikatakan kompensasi manajemen eksekutif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. |

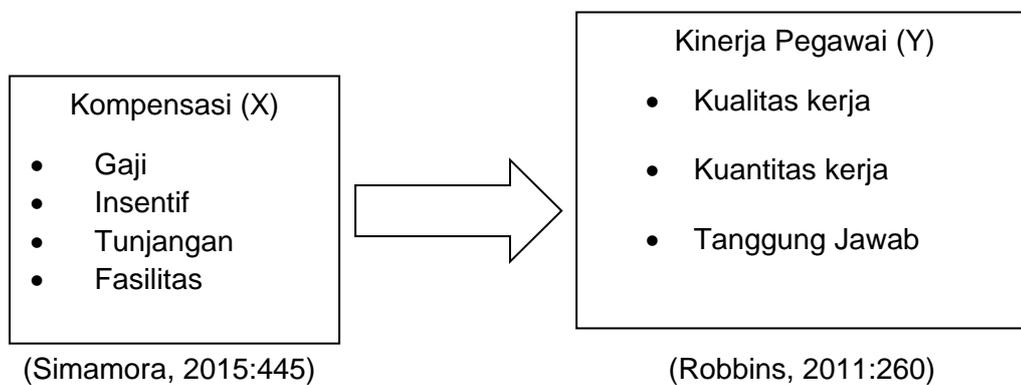
| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | diprosikan menggunakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada manajemen eksekutif | | |
| Komang Agung Surya Parimana, I Gede Suparta Wisadha (2015) | Pengaruh privatisasi, kompensasi manajemen eksekutif, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan. | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh privatisasi, kompensasi manajemen eksekutif, dan ukuran terhadap kinerja keuangan | Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif regresi linear berganda | Hasil dari penelitian ini yaitu hasil dari kinerja tersebut harus dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik perusahaan. |
| Yuli Suwati (2013) | Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui | Metode ini di gunakan yaitu | Hasil dari penelitian adalah analisis menggunakan |

| | | | | |
|--|-----------------------|---|-------------------------|--|
| | Tunas hijau Samarinda | dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh. | Regresi linear berganda | SPSS versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
|--|-----------------------|---|-------------------------|--|

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018) kerangka konseptual merupakan model septual yang digunakan untuk gambaran sebagaimana teori berkaitan langsung dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi dengan isu penting.

PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara memiliki visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara menerapkan berbagai jenis kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.



Gambar 2.1: Skema Kerangka Konseptual

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian menurut Sugiyono (2014), merupakan suatu keunikan, watak, ukuran dari objek ataupun kegiatan yang memiliki perbedaan khusus yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu ditarik kesimpulan. Adapun definisi operasional penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi (X)

Menurut (Hasibuan 2011) Kompensasi merupakan penghasilan yang didapatkan dalam bentuk uang maupun barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang pekerja sebagai salah satu imbalan / balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Adapun indikator kompensasi menurut (Simamora, 2015:445):

a. Upah/Gaji

Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pekerja. Upah/gaji biasanya dibayar bulanan, tahunan maupun mingguan tergantung dari kesepakatan sebelumnya.

b. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan diluar dari gaji atau upah.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang berupa asuransi jiwa maupun asuransi kesehatan, program pensiun, cuti serta tunjangan lainnya yang terkait dengan pekerjaan.

d. Fasilitas

Pemberian fasilitas oleh perusahaan yang dapat menunjang pekerjaan seperti kendaraan, ruangan untuk bekerja serta tempat parkir.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara dalam Wahyuni, (2013) mengemukakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan sesuai dengan tanggung jawabnya.

1. Kualitas

Kualitas kerja seorang karyawan diukur dari persepsi kualitas pekerjaan yang dilakukan serta ketelitian dalam mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya. Kualitas dipadang sebagai output dari pekerjaan yang telah dihasilkan agar mendekati kesempurnaan tugas kemampuan serta keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa besar pekerjaan yang telah di hasilkan seperti jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

3. Tanggung jawab

Bagaimana pekerjaan dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan bagaimana cara mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaan jika terjadi kendala.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara dari rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa “Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam riset ini penulis memakai tata cara riset kuantitatif. Tata cara riset kuantitatif ialah riset yang dicoba dengan metode mengakumulasi, menata, mengelolah informasi, menganalisa informasi dalam wujud nilai memakai aplikasi SPSS. Sugiyino (2014) mengemukakan kalau tata cara kuantitatif merupakan tata cara tradisonal, tata cara ini telah lama dipakai sampai telah mentradisi selaku tata cara guna riset. Tata cara ini ialah tata cara objektif sebab sudah cocok dengan prinsip objektif ialah konkrit ataupun empiris, adil, terukur, logis, serta analitis. Diucap tata cara kuantitatif sebab informasi riset berupa nilai serta analisa memakai statistik. Di dalam riset ini tercantum konsep riset kuantitatif mempunyai dua Variabel ialah X (Kompensasi) serta Variabel Y (Kinerja Karyawan).

3.2 Tempat dan Waktu

Berdasarkan judul penelitian, penulis melakukan penelitian pada PT. Toarco Jaya Kabuapten Toraja Utara (Bokin Kecamatan Rantebua). Penelitian ini mulai dilakukan pada 29 Maret- 22 Juli 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Bagi Sugiyono(2014) berkata jika populasi ialah sesuatu area yang terdiri dari ojek atau bahan yang mempunyai karakter guna dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Yang jadi populasi dalam riset ini merupakan semua pegawai ialah 30 yang terdapat pada PT. Toarco Jaya.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih secara acak untuk dijadikan sebagai sampel. Sampel digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Alasan menggunakan sampling jenuh ini karena dalam penelitian ini populasinya kecil sehingga semua dijadikan sampel yaitu 30 sampel atau seluruh karyawan yang ada pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau bilangan. Jenis data yang dipakai di penelitian ini ialah data kuantitatif, dimana data kualitatif yaitu data dari penjelasan kata verbal yang berupa gambaran mengenai objek penelitian, sedangkan data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung sebagai variabel angka.

2. Sumber Data

Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari hasil kuisioner yang dibagikan penulis kepada responden untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan / pernyataan yang di berikan kepada responden untuk memperoleh jawaban yang dibutuhkan (Sugiyono 2014).

2. Observasi / Pengamatan

Observasi adalah teknik yang sangat penting dilakukan dalam sebuah penelitian untuk memperoleh informasi yang akurat. Observasi yang dilakukan langsung sangat mempengaruhi data yang dibutuhkan karena peneliti bisa langsung mengamati situasi yang ada pada tempat penelitian tersebut dan bisa memperoleh data langsung melalui pengamatan yang dilakukan (Sugiyono 2014).

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data selanjutnya yang dilakukan peneliti yaitu peneliti. Dokumentasi adalah cara yang dilakukan untuk menemukan bukti yang akurat dari sebuah sumber yang diteliti. Dokumentasi digunakan dalam sebuah laporan pertanggungjawaban dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh peneliti. Dokumentasi yang peneliti gunakan dalam penelitian yaitu dokumentasi-dokumentasi langsung kelokasi dan komunikasi langsung ke responden.

3.6 Pengukuran Variabel

Sugiyono (2014:39) mengategorikan pengukuran variabel menjadi dua macam, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas atau biasa disebut variabel independen merupakan variabel yang bisa memberikan pengaruh serta menjadi alasan atas perubahan dan munculnya variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompensasi (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat atau biasa disebut variabel dependen merupakan variabel yang bisa memberi pengaruh dan penyebab, karena variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:92) instrumen penelitian adalah alat yang dipakai untuk mengukur peristiwa yang diamati, peristiwa yang dimaksud adalah variabel penelitian. Dimana, instrumen penelitian yang digunakan peneliti yaitu kuesioner (angket), sebelum kuesioner ini digunakan terlebih dahulu akan di uji melalui validitasi dan rehabilitasi. Adapun bentuk pengukuran variabel dengan menggunakan skala *likert*, digunakan lima tingkat dan pemberian skor kuesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Skor Pilihan Jawaban Responden

| No | Pilihan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | SS = Sangat Setuju | 5 |
| 2 | S = Setuju | 4 |
| 3 | RR = Ragu-Ragu | 3 |
| 4 | TS = Tidak Setuju | 2 |
| 5 | STS = Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.8 Analisis Data

Pemakaian analisa statistik yakni dicoba dengan memakai prosedur kuantitatif maka statistik berupa nilai bisa memakai prosedur statistik.

3.8.1 Uji Validasi dan Reabilitas

1. Uji validitas

Untuk mengetahui apakah suatu pernyataan valid atau tidak adalah dengan melakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan skor dari setiap pernyataan responden dengan semua skor variabel. Pernyataan dikatakan valid jika nilai ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pernyataan tersebut dikatakan valid, begitupun sebaliknya (Sugiyono 2014).

2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014) Reliabilitas yaitu instrumen untuk mengukur obyek yang sama dan akan memberikan data yang konsisten bila digunakan berulang kali. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika dalam pengukuran dengan uji statistik Cronbsch'Alpha memberikan nilai $>0,60$. Begitupun sebaliknya jika nilai yang diperoleh $<0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas adalah teknik olah data yang bertujuan untuk mencari nilai signifikan dalam analisis Kolmogorov-Smirnov (Ghozali 2011).
2. Uji Linieritas bertujuan untuk menentukan apakah variabel X dan Variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak. Model yang tidak memenuhi syarat berarti tidak dapat digunakan. Uji linearitas dilakukan dengan model regresi. Nilai signifikan penyimpangan dari linieritas yang diberikan oleh uji linieritas (dengan bantuan SPSS) dapat dibandingkan dengan kriteria untuk keputusan linieritas. Jika

Deviation From Linearity > alpha (0,05), maka nilainya linier (R. Gunawan dalam Djazari, Rahmawati, & Nugroho, 2013)

3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu Kompensasi dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y

a = Konstanta

e = Standar Error

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Percobaan ini di pakai guna mengenali tingkat signifikan antara hubungan variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali 2018). Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan >0,05 maka hipotesis di tolak / tidak signifikan. Sebaliknya apabila signifikan <0,05 maka hipotesis diterima / signifikan.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menerangkan mengenai bagaimana ikatan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu. Bila angka koefisien pemastian terus menjadi kecil mendekati nol, itu membuktikan kalau daya variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat amat terbatas, demikian juga kebalikannya, bila angka koefisien determinasi mendekati satu

berarti terus menjadi tinggi daya variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya, Ghozali (2011: 54)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

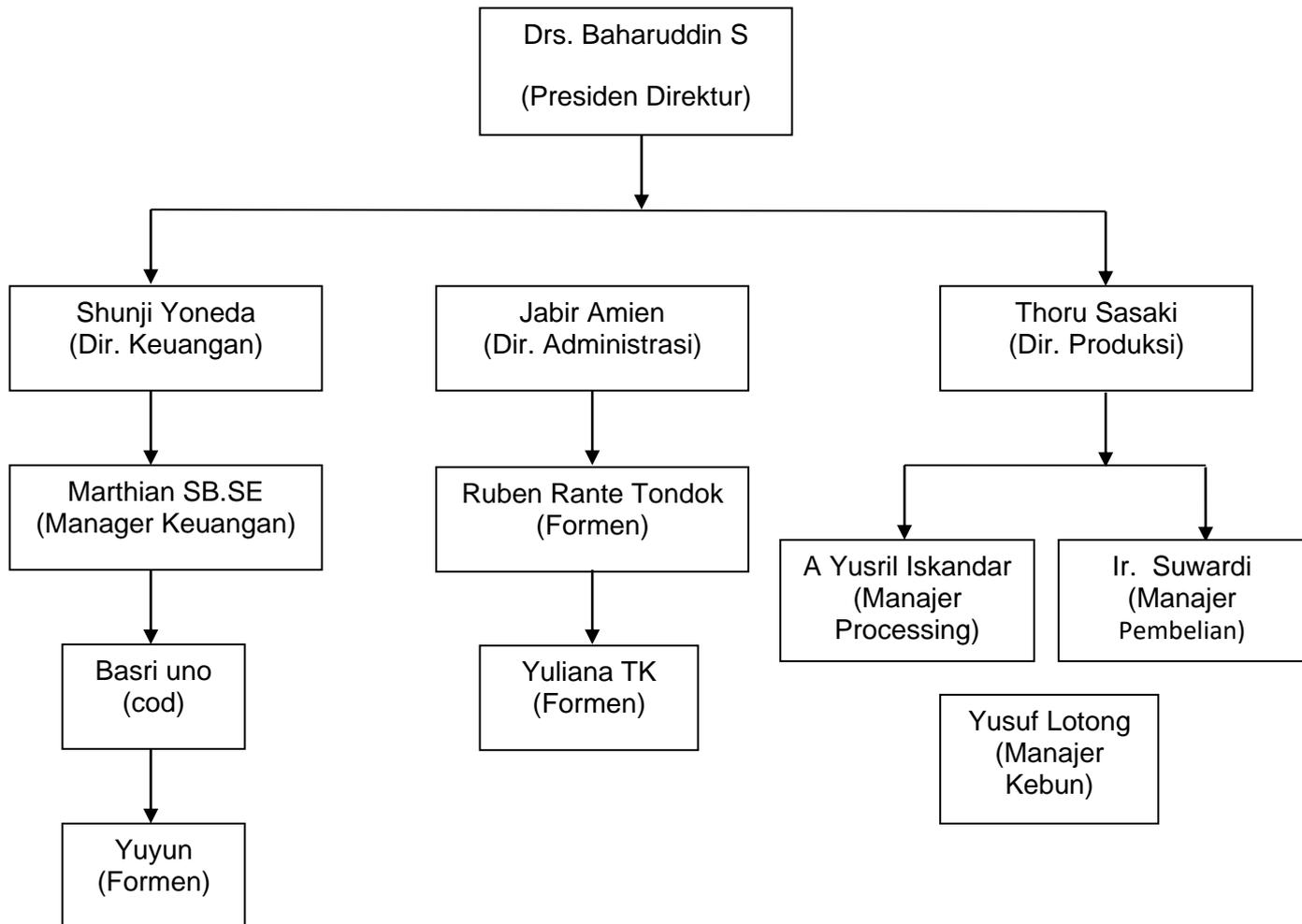
4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Sebelum perang dunia kedua pecah, perkopian di Sulawesi yang terdiri dari jenis Kalosi Rantepao (Arabica), sudah dikenal di luar Hindia Belanda dahulu disejajarkan dengan Java Coffee dan lain-lainnya. Pada tahun 1930 Kimura Coffe Ltd. Di Tokyo sudah mengekspor dan mengenal kopi Arabica sebagai kopi yang aromanya cukup harum dan berkualitas tinggi. Setelah empat puluh tahun seorang turis Jepang menyampaikan kepada Kimura Coffe tentang masih adanya kopi Arabika dalam jumlah yang sangat kecil tetapi berkualitas tinggi di Tana Toraja.

Pada tahun 1997, PT. Toarco Jaya membuat nama baru dan mendaftarkannya sebagai merk dagang ("Toarco Toraja Coffee) yang secara mendunia kemudian juga populer sebagai "Toraja Coffee". Pemakaian nama merk dagang tersebut dari nama perusahaan PT. Toarco Jaya merupakan hal baru yang luar biasa bagi Jepang.

PT. Toarco Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi kopi dan juga mengelolah perkebunannya sendiri dengan luas 530 Ha yang berlokasi di Padamaran, Bokin Toraja Utara. Sejak berdirinya perusahaan ini mereka mengajak petani lokal untuk ikut menanam kopi Arabika dan menerapkan proses basah sempurna pada buah kopi.

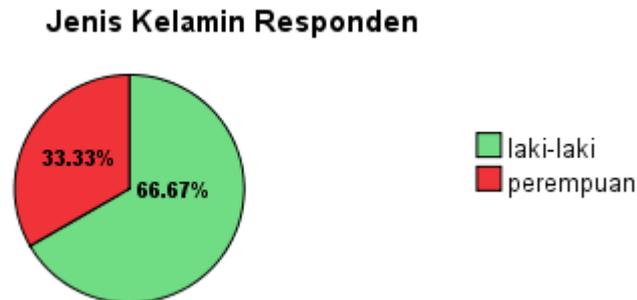
Struktur Organisasi Perusahaan



4.2 Deskripsi Responden Penelitian

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

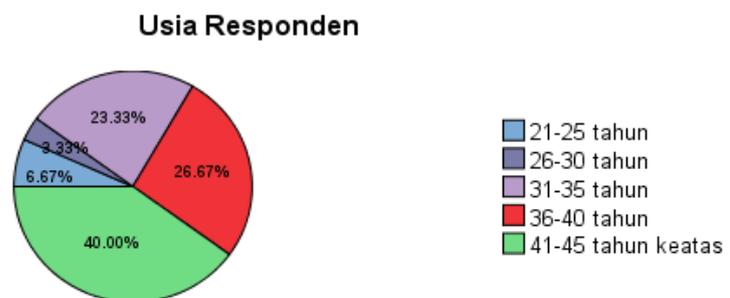
Gambar 4.2



Dari gambar diatas terlihat bahwa jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Responden laki-laki berjumlah 20 dengan persentase (70%) orang, responden perempuan berjumlah 10 dengan persentase (30%) orang.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.3



Menurut keterangan yang sudah diakumulasi penulis, responden yang memiliki umur 21- 25 tahun ialah sebesar 2 orang dengan persentase 7 Persen, responden yang berumur 26- 30 tahun ialah 1 orang dengan persentase 3 Persen, responden yang berumur 31- 35 tahun ialah sebesar 7 orang dengan persentase 20 Persen, responden yang berumur 36- 40 tahun ialah 8 orang dengan persentase 30 Persen

serta responden yang berumur 41- 40 tahun keatas sebesar 12 responden dengan persentase 40 Persen. Dari informasi itu bisa disimpulkan jika jumlah responden pada PT. Toarco Jaaya yang sangat banyak ialah berumur 41- 45 tahun keatas dengan persentase 40 Persen.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Gambar 4.4

Pendidikan Responden

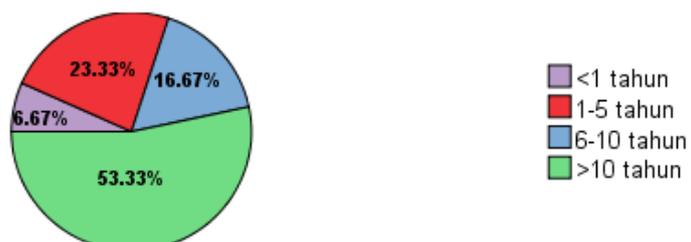


Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berdasarkan jenjang pendidikan adalah SLTA/ Sederajat sebanyak 22 orang dengan persentase 70%, pada jenjang D3 sebanyak 5 orang dengan persentase 20%, responden pada jenjang S1 yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 10% sedangkan responden yang memiliki jenjang S2 tidak ada atau 0%.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambar 4.5

Lama Bekerja



Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berdasarkan lama bekerja yaitu >10 tahun dengan persentase 50%, responden yang bekerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 15%, responden yang bekerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 25% dan yang bekerja <1 tahun yaitu 2 orang dengan persentase 10%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel adalah hasil tanggapan responden dalam pernyataan variable yang telah di bagikan yang berupa lembar kuisisioner. Dalam penelitian ini menggunakan dua variable yaitu variable dependen (Kompensasi) dan variable independen (Kinerja Karyawan). Adapun hasil dari tanggapan responden dari pengisian kuisisioner adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi

Variable kompensasi memberikan deskripsi tentang bagaimana perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan. Adapun gambaran tentang variable kompensasi dapat dilihat dari nilai rata-rata pada table sebagai berikut:

Tabel 4.1

Indikator Variabel Kompensasi

Statistics

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X |
|------|---------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| N | Valid | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.27 | 4.17 | 4.03 | 4.27 | 4.20 | 3.90 | 4.20 | 28.83 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata nilai setiap indikator dari 30 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Indikator yang pertama merupakan indikator gaji indikator ini memiliki nilai paling tinggi dalam variabel kompensasi yaitu sebesar 4.27. Dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa gaji bagi karyawan merupakan hal yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu proses yang dilakukan untuk mencapai hasil. Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai target dalam sebuah perusahaan. Adapun gambaran variable kinerja karyawan dilihat dari nilai rata-rata indicator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y |
|------|---------|------|------|------|------|------|------|-------|
| N | Valid | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.17 | 3.83 | 3.73 | 3.10 | 4.43 | 4.37 | 23.73 |

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan bahwa indicator ke lima merupakan indicator tanggung jawab yang memiliki nilai paling tertinggi dari semua indicator yaitu 4.43. Dalam hal ini dapat di buktikan bahwa tanggung jawab karyawan sangat besar terhadap perusahaan untuk melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

4.4 Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah suatu pernyataan valid atau tidak adalah dengan melakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan skor dari setiap pernyataan responden dengan semua skor variabel. Pernyataan dikatakan valid jika nilai ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pernyataan tersebut dikatakan valid, begitupun sebaliknya (Sugiyono 2014).

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Kompensasi

| Variable Kompensasi | r hitung | r table | Ket |
|--------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| X1.1 | 0.627 | 0.361 | Valid |
| X1.2 | 0.787 | 0.361 | Valid |
| X1.3 | 0.666 | 0.361 | Valid |
| X1.4 | 0.738 | 0.361 | Valid |
| X1.5 | 0.843 | 0.361 | Valid |
| X1.6 | 0.696 | 0.361 | Valid |
| X1.7 | 0.718 | 0.361 | Valid |

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Tabel diatas merupakan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0 terlihat bahwa semua indikator variable signifikan yaitu kurang dari 5% atau 0.05 dengan nilai r tabel 30 responden, uji validitas terlihat lebih besar dari 0.361 maka dari itu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ terpenuhi.

Tabel 4.4

Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel Kinerja Karyawan | r hitung | r table | Ket |
|---------------------------|----------|---------|-------|
| Y1.1 | 0.572 | 0.361 | Valid |
| Y1.2 | 0.731 | 0.361 | Valid |
| Y1.3 | 0.784 | 0.361 | Valid |
| Y1.4 | 0.517 | 0.361 | Valid |
| Y1.5 | 0.634 | 0.361 | Valid |
| Y1.6 | 0.478 | 0.361 | Valid |

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh indikator dari variable kinerja karyawan mempunyai nilai diatas 0.5 yang berarti valid dengan tingkat signifiakan lebih kecil dari 0.5.

b. Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika dalam pengukuran dengan uji statistik Cronbsch'Alpha memberikan nilai >0,60. Begitupun sebaliknya jika nilai yang diperoleh <0,60 maka dikatakan tidak realibel. Hasil uji reabilitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variable | Cronbach's Alpha | Nilai Standar | Ket |
|------------------|-------------------------|----------------------|------------|
| Kompensasi | 0.833 | 0.60 | Reliable |
| Kinerja Karyawan | 0.804 | 0.60 | Reliable |

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha semuanya diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa data kuisisioner reabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam variable memiliki distribusi normal.

Tabel 4.6

Uji Normalitas Kolmogorov-Simirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.05607953 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .157 |
| | Positive | .157 |
| | Negative | -.097 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .859 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .452 |

Tabel 4.6
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.05607953 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .157 |
| | Positive | .157 |
| | Negative | -.097 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .859 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .452 |

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi Kolmogoroc-Smirnov yaitu 0.452. Nilai tersebut merupakan nilai lebih tinggi dari nilai signifikan 5% atau 0.05 atau dikatakan signifikansi > 0.05 . Dari hasil uji tersebut terlihat bahwa kedua data variable tersebut normal.

b. Uji Linearitas

Uji Lineritas bertujuan untuk menentukan apakah variable X dan Variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja karyawan * Kompensasi | Between Groups | (Combined) | 195.625 | 14 | 16.700 | 2.012 | .096 |
| | | Linearity | 74.142 | 1 | 74.142 | 11.799 | .002 |
| | | Deviation from Linearity | 154.693 | 13 | 11.899 | 1.434 | .250 |
| | | Within Groups | 124.500 | 15 | 8.300 | | |
| | | Total | 353.335 | 29 | | | |

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji linearitas memiliki nilai signifikansi *deviation from linearty* yaitu $0.250 > 0.05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan.

4.6 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu Kompensasi dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui hasil analisis regresi pada penelitian ini dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Regresi Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.412 | 4.079 | | 4.268 | .000 |
| | Kompensasi | .481 | .170 | .471 | 2.827 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Table diatas menunjukkan bahwa nilai variable kompensasi sebesar 17.412, sedangkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.481 sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y=a+b.X$$

$$Y=17.412+0.481X$$

Berdasarkan hasil uji persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Nilai Constant sebesar 17.412 yang artinya apabila variable kompensasi tidak mengalami perubahan maka variabel Kinerja Karyawan tidak berubah sebesar 17.412
2. Koefisien regresi sebesar untuk variabel Kompensasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai 0.481, dapat diartikan bahwa jika kompensasi meningkat dan variabel lainnya tetap maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.481. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Berikut table hasil uji determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .471 ^a | .222 | .194 | 3.110 |

a. Predictors: (Constant), variabel kompensasi

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Dari table diatas menunjukkan besarnya hubungan (R²) yaitu 0.471. hasil tersebut diperoleh determinasi (R²) sebesar 0.222 yang berarti bahwa pengaruh variable bebas dengan variable terikat sebesar 22.2%.

c. Uji T (Parsial)

Uji persial digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji persial dapat di lihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji T (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.412 | 4.079 | | 4.268 | .000 |
| | variabel kompensasi | .481 | .170 | .471 | 2.827 | .009 |

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan table diatas dapat di lihat bahwa nilai t hitung kinerja dengan signifikasi $0.009 < 0.05$ berdasarkan perbandingn tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t hitung sebesar $2,827 > 2,048$ nilai 2,048 didapatkan dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$= (0,05/2; 20-1-1)$$

$= (0,025 : 28)$ dari hasil tersebut dapat dilihat pada distribusi nilai t tabel sebesar 0,048 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung yaitu dengan turun langsung ke lapangan untuk membagikan angket / kuesioner kepada karyawan yang ada pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan hasil uji persial (T) dapat di ketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai t hitung sebesar $2.827 > 2.048$ dengan nilai signifikan $0.009 < 0.05$ maka dapat di katakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Toarco Jaya. Kinerja karryawan tentunya sangat di pengaruhi oleh berbagai variabel, salah satunya adalah variabel kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Hasil penelitian ini relevan dengan peneliti sebelumnya yang di lakukan oleh Edi Nugroho (2013) dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bmkg Geofisika Manado.

Pada PT Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara ada berbagai jenis kompensasi yang di berikan kepada karyawan yaitu gaji, tunjangan, bonus dan fasilitas. Namun dalam perusahaan terdapat beberapa karyawan yang kurang puas dengan kompensasi seperti fasilitas, karena perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan hanya memiliki jabatan paling tinggi dan karyawan

yang paling lama bekerja dalam perusahaan. Akibat dari itu karyawan yang baru saja bergabung / honorer merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kurang adil sehingga karyawan merasa kecewa.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melakukan penelitian penyebab utama kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Toarco Jaya kabupaten Toraja Utara karena variabel kompensasi terdapat indikator gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas. Dengan adanya kompensasi maka karyawan yang bekerja pada perusahaan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin besar pula kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan, baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial.

Indikator yang memiliki nilai paling tinggi pada variabel kompensasi adalah indikator gaji dan insentif. Dengan adanya gaji dan insentif yang merupakan alasan utama seseorang melakukan pekerjaan pada sebuah perusahaan, tanpa adanya gaji maka seseorang tidak akan mau melakukan pekerjaan karena gaji merupakan hal yang sangat di butuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja utara berpengaruh positif / signifikan. Dapat di buktikan dengan hasil uji T (Parsial) yang menunjukkan nilai signifikansi $0.009 < 0.05$. dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena adanya indikator gaji dan insentif yang memiliki nilai paling tinggi. Dengan adanya gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Namun pada indikator fasilitas terdapat beberapa karyawan yang merasa kecewa karena perusahaan hanya memberikan fasilitas kepada karyawan yang memiliki jabatan paling tinggi.

5.2 Saran

1. Bagi PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara untuk terus meningkatkan pemberian kompensasi terhadap karyawan agar kinerjanya juga semakin meningkat, karena dengan pemberian kompensasi yang baik karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperluas lagi penelitian ini dengan menambah variabel – variabel yang terkait dengan kinerja karyawan seperti pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dsb.

DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong, Philip, Stacey I DeShield, Hsin-Lin Tsai. 2010. The Impact of Job Mobility, Hourly Compensation & Work Hours on Job Satisfaction. Dalam *Journal of Institute for Research in Training & Development University Park Pennsylvania*, 1(8)
- Aditama Roni A. (2020). *Pengantar Manajemen:Teori dan Aplikasi*:Malang:Mega Lettucia
- Awaluddin, H. (2018). *Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur. Volume 2 No. 1, April 2018, 1-12, 2, 1-12.*
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga
- Brudan. (2010). *Manajem en Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha : Jakarta
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*. Salemba Empat: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Prenhslindo
- Effendi, Usman. 2014 *Asas Manajemen*. Pt. Rajagrafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori Kasus Dan Solusi*. Alfabeta: Bandung
- Ghozali. 2011. *Statistika Ekonomi*. Pt.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Ghozal. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. BPFE. Yogyakarta
- Hartatik, Indah P. (2014) *Buku Praktis mengembangkan SDM* cetakan pertama. Jogjakarta :Laksana
- Haryoko, Spto. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi* .Bandung: Alfabeta
- Hasibuan Melayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*:Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*.Jakarta. Pt Rajagrafindo Persada

- Khasanah Iswatin (2015) dengan judul *pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan* : jurnal Akuntansi Unesa,(online) Vol 3, No 2,(<http://ejournalmahasiswa.unesa.ac.id>) diakses 16 maret 2018
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt.Erlangga: Jakarta
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mathis,R L. Dan Jackso,J.IH. (2006), *Human Resource Management, Ahlih Bahasa. Salemba Empat*. Jakarta
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Newstrom,J.W, And Keith Davis. 1997. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Nugroho Edi,(2013). *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado*: jurnal manajemen dan bisnis,(online),Vol1,No1(<http://ejournal.unima.ac.id/index.php/jmb/article/view/249>) diakses 16 maret 2018
- Paseng. (2013). *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit PPM: Jakarta
- Rifai dalam Rukiyah ity (2020). *Pengembangan Manajemen Organisasi*:Palembang: Bening Media Publishing
- Rivai dan Basri, (2014). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, Edisi Kesepuluh
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF, Pers
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung. Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service: Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Terry, George Dan Rue, Leslie. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Pt. Bumi Aksara: Jakarta

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 01:**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Meli
Tempat, Tanggal Lahir : Toraja, 05 Mei 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Dirgantara 6 No. 42 J
Nomor Telepon : 082238923056
Alamat *E-mail* : melyivon14.@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

Pendidikan Formal : - SD Negeri 6 Sesean Suloara'
- SMP Negeri 2 Sesean Suloara'
- SMA Negeri 2 Rantepao
- Universitas Fajar Makassar

Demikian Biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 17 Maret 2022

Lampiran 02: Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Yth. : Bapak/Ibu (Karyawan PT.Toarco Jaya)

Memohon kesediaan bapak/ibu untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini semata-mata hanya bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan dalam penyusunan skripsi. Dalam pengisian kuisisioner ini diharapkan membaca petunjuk umum yang terdapat pada awal setiap bagian dengan saksama sebelum menjawab pernyataan sesuai pendapat bapak/ibu . penelitian ini menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden. Atas partisipasinya, penulis ucapkan terimakasih.

Makassar, Maret 2022

3. Identitas Responden

Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan dibawa ini. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang dianggap paling benar

a. Nama Responden :

- b. Usia anda saat ini :
- | | |
|--------------------------|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | 21-25 Tahun |
| <input type="checkbox"/> | 26-30 Tahun |
| <input type="checkbox"/> | 31-35 Tahun |
| <input type="checkbox"/> | 36-40 Tahun |
| <input type="checkbox"/> | 41- 45 Tahun keatas |

- c. Jenis Kelamin :
- | | |
|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | Laki-Laki |
| <input type="checkbox"/> | Perempuan |

- d. Pendidikan Terakhir :
- | | |
|--------------------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> | SLTA / Sederajat |
| <input type="checkbox"/> | D3 |
| <input type="checkbox"/> | S1 |
| <input type="checkbox"/> | S2 |

e. Jabatan :

- f. Lama Bekerja :
- | | | | |
|--------------------------|------------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | <1 tahun | <input type="checkbox"/> | 1-5 tahun |
| <input type="checkbox"/> | 6-10 tahun | <input type="checkbox"/> | >10 tahun |

4. Penilaian Responden

Berilah tanda (√) pada nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian dalam menilai setiap pernyataan yang telah disediakan.

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

RR (Ragu-Ragu) = 3

S(Setuju) = 4

ST (Sangat Setuju) = 5

5. Pernyataan

| Kompensasi (X) | | | | | | |
|-----------------------|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Pernyataan | | STS | TS | RR | S | SS |
| Gaji | | | | | | |
| 1. | Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup | | | | | |
| . | Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana yang diterima karyawan lainnya | | | | | |
| Insentif | | | | | | |
| 2. | Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi | | | | | |
| | Insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi maupun keluarga | | | | | |
| Tunjangan | | | | | | |
| 3. | Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki | | | | | |
| | Saya tetap menerima gaji ketika sedang tidak bekerja/cuti | | | | | |
| Fasilitas | | | | | | |
| 4. | Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas dalam menunjang pekerjaan | | | | | |

| Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |
|-----------------------------|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Pernyataan | | STS | TS | RR | S | SS |
| Kualitas Kerja | | | | | | |
| 1. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti | | | | | |
| | Saya melakukan pekerjaan sesuai kualitas kerja standar perusahaan | | | | | |
| Kuantitas Kerja | | | | | | |
| 2. | Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan | | | | | |
| | Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| Tanggung Jawab | | | | | | |
| 3. | Saya menyelesaikan pekerjaan karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan | | | | | |
| | Saya bekerja sesuai jadwal dan prosedur yang telah ditentukan | | | | | |

Lampiran 03

Tabulasi Data

| Kompensasi (X) | | | | | | | | | Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | | |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|---------|----------------------|------|------|------|------|------|------|---------|
| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | Total X | No | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Total Y |
| 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 30 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 25 | 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 10 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 | 11 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 | 12 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 22 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 18 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 19 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 23 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 20 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 19 |
| 21 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 24 | 21 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 12 |
| 22 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 24 | 22 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 19 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 25 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 22 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 26 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 27 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 |

Lampiran 04

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

| Correlations | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X.1.1 | X1.2.1 | X.1.3.1 | X1.4.1 | X1.5.1 | X1.6.1 | X1.7.1 | X |
| X1.1.1. | Pearson Correlation | 1 | .604** | .274 | .659** | .538** | .547** | .302 | .627** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .143 | .000 | .002 | .002 | .105 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.2.1 | Pearson Correlation | .604** | 1 | .292 | .734** | .722** | .612** | .382* | .787** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .118 | .000 | .000 | .000 | .037 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.3.1 | Pearson Correlation | .274 | .292 | 1 | .274 | .354 | .334 | .724** | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | .143 | .118 | | .143 | .055 | .071 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.4.1 | Pearson Correlation | .659** | .734** | .274 | 1 | .855** | .617** | .302 | .738** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .143 | | .000 | .000 | .105 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.5.1 | Pearson Correlation | .538** | .722** | .354 | .855** | 1 | .430* | .443* | .843** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .055 | .000 | | .018 | .014 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.6.1 | Pearson Correlation | .547** | .612** | .334 | .617** | .430* | 1 | .341 | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .071 | .000 | .018 | | .065 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X1.7.1 | Pearson Correlation | .302 | .382* | .724** | .302 | .443* | .341 | 1 | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | .105 | .037 | .000 | .105 | .014 | .065 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X | Pearson Correlation | .627** | .787** | .666** | .738** | .843** | .696** | .718** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | |

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Correlations | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y1.1.1 | Y1.2.1 | Y1.3.1 | Y1.4.1 | Y1.5.1 | Y1.6.1 | Y |
| Y1.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .564** | .463** | .091 | .598** | .489** | .572** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .010 | .632 | .000 | .006 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y1.2.1 | Pearson Correlation | .564** | 1 | .817** | .295 | .476** | .420* | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .113 | .008 | .021 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y1.3.1 | Pearson Correlation | .463** | .817** | 1 | .370* | .490** | .478** | .784** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .000 | | .044 | .006 | .008 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y1.4.1 | Pearson Correlation | .091 | .295 | .370* | 1 | .107 | .111 | .517** |
| | Sig. (2-tailed) | .632 | .113 | .044 | | .572 | .559 | .003 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y1.5.1 | Pearson Correlation | .598** | .476** | .490** | .107 | 1 | .911** | .634** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .008 | .006 | .572 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y1.6.1 | Pearson Correlation | .489** | .420* | .478** | .111 | .911** | 1 | .478** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .021 | .008 | .559 | .000 | | .008 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y | Pearson Correlation | .572** | .731** | .784** | .517** | .634** | .478** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .003 | .000 | .008 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | |

Hasil Uji Mean Kompensasi

Statistics

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | x |
|------|---------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| N | Valid | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.27 | 4.17 | 4.03 | 4.27 | 4.20 | 3.90 | 4.20 | 28.83 |

Hasil Uji Mean Kinerja Karyawan

Statistics

| | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y |
|------|---------|------|------|------|------|------|------|-------|
| N | Valid | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.17 | 3.83 | 3.73 | 3.10 | 4.43 | 4.37 | 23.73 |

Lampiran 05

Distribusi t-tabel

| dk | 0,25 | 0,10 | 0,05 | 0,025 | 0,01 | 0,005 |
|----------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| | α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>) | | | | | |
| | 0,50 | 0,20 | 0,10 | 0,05 | 0,02 | 0,01 |
| 1 | 1,000 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 |
| 2 | 0,816 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 |
| 3 | 0,765 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 |
| 4 | 0,741 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 |
| 5 | 0,727 | 1,476 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 |
| 6 | 0,718 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 |
| 7 | 0,711 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 |
| 8 | 0,706 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 |
| 9 | 0,703 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 |
| 10 | 0,700 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,169 |
| 11 | 0,697 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 |
| 12 | 0,695 | 1,356 | 1,782 | 2,179 | 2,681 | 3,055 |
| 13 | 0,692 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 |
| 14 | 0,691 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 |
| 15 | 0,690 | 1,341 | 1,753 | 2,131 | 2,602 | 2,947 |
| 16 | 0,689 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 |
| 17 | 0,688 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 |
| 18 | 0,688 | 1,330 | 1,734 | 2,101 | 2,552 | 2,878 |
| 19 | 0,687 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 |
| 20 | 0,687 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 |
| 21 | 0,686 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 |
| 22 | 0,686 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 |
| 23 | 0,685 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 |
| 24 | 0,685 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 |
| 25 | 0,684 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 |
| 26 | 0,684 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 |
| 27 | 0,684 | 1,314 | 1,703 | 2,052 | 2,473 | 2,771 |
| 28 | 0,683 | 1,313 | 1,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 |
| 29 | 0,683 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 |
| 30 | 0,683 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 |
| 40 | 0,681 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 |
| 60 | 0,679 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 |
| 120 | 0,677 | 1,289 | 1,658 | 1,980 | 2,358 | 2,617 |
| ∞ | 0,674 | 1,282 | 1,645 | 1,960 | 2,326 | 2,576 |

Lampiran 06

Distribusi r-tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

Lampiran 07

Dokumentasi Kegiatan





P.T. TOARCO JAYA
(TORAJA ARABICA COFFEE)

A Joint Venture Engaged in Agricultural Plantation/
Processing of the Product and any Business relating to
Agricultural Field

Head Office:
Jl. Bekasi Timur IV / 3A
Jakarta Timur 13410
INDONESIA
Phone: 021 8191141, 8195294
Fax: 021 8195294

Makassar Office:
Jl. Kapasariya No. 29
Makassar 90211 (Sul-Sel)
Sulawesi Selatan
Phone: 0411 514101, 513937
Fax: 0411 4720618

Rantepao Office:
Jl. Jurusan Palopo / Bola
Rantepao 91832 - Tana Toraja
Sulawesi Selatan
Phone: 0423 21091, 21059
Fax: 0423 21670

Pedamaran Plantation:
Desa Bokin, Kec. Duntan Rantebua
Tana Toraja 91852 (Sul-Sel)
Tandok Litak Factory:
Desa Landorundan, Kec. Sesean
Tana Toraja 91853 (Sul-Sel)

Kepada Yth,
Pimpinan Universitas Fajar /UNIFA
Di Makassar.

Dengan hormat,
Menindak lanjuti surat bapak tertanggal 7 April 2022 No. 0438/IV/2022
Tentang permohonan izin penelitian, maka melalui surat ini kami sampaikan
bahwa kami setuju dan Mahasiswi tersebut telah melaksanakan penelitian di
PT. Toarco Jaya dari tanggal 25 sampai dengan 29 April 2022.

Demikian kami sampaikan dan atas kerja sama yang baik, kami ucapkan
banyak terima kasih.

Rantepao, 29 April- 2022

Hormat kami

Ruben Rantetondok, SE.
Kep. Kantor Adm