

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIBATEL (SILANGKITANG
BARATA TELEKOMUNIKASI) CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :
LISDA ROMIDA SAGALA
14.832.0129



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan

Nama : LISDA ROMIDA SAGALA

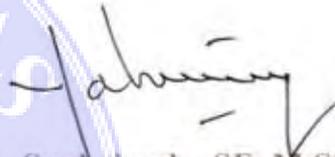
NPM : 14.832.0129

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si

Pembimbing I


Svalriandy, SE, M.Si

Pembimbing II


Dr. Hassan Effendi, SE, M.Si

Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 21 Juli 2018

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT.Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan. Untuk mengetahui apakah prestasikerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawanPT.Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan. Sebanyak 30 orang dengan menggunakan rumus total random maka didapatkan sampel pegawai sebanyak 30 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; studi dokumentasi dan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana positif ditunjukkan dengan nilai 2,945 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,007 > 0,05$. Prestasikerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,696 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,492 < 0,05$. Kompensasi dan prestasikerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 5,264, signifikan ditunjukkan dengan $0,012 < 0,05$.

Kata kunci : Kompensasi, Prestasi Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether significant negative significance to the performance PT. Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan. To find out whether job performance has a significant positive effect on the performance of PT. Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan. To determine whether employee impact and job performance on employee performance on PT. Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan.

Population in this research is employees PT. Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan. asmany 30 people using the total random formula then the sample obtained as many as 30 people. To obtain data in the number of this thesis, the author uses the instrument; study and interview (interview), and questionnaire (questionnaire). In analyzing data using multiple linear regression, classical assumption test and hypothesis test.

Based on the result of partial test (t test) it can be concluded that compensation has a significant effect on employee performance. Where is positive with value 2,945 and significant with $0,007 > 0,05$. Work performance has a significant positive effect on employees, which is positive with a value of 0,696 and significant with $0,492 < 0,05$. Compensation and positive and significant work performance on employee performance, which is positive with value 5,264, significant with $0,012 < 0,05$.

Keywords: Compensation, Job Performance and Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan nikmat kesehatan dan nikmat kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Adapun penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi – tingginya dan tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof.Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahril SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Syahriandy SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Wan Rizca Amelia SE, M.Si selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil.
8. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

9. Pimpinan, Staff, dan Karyawan PT. Sibatel (silangkitang batara telekomunikasi) cabang medan. Yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Kedua orang tua saya dan keluarga saya, terimakasih atas dukungan dan doa-doanya kepada saya dalam mencapai masa studi sampai selesai.
11. Putry Rizky, Marlia Siburian, dan Teman-Teman seperjuangkanku Manajemen '14 Malam Ganjil dan Genap , terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
12. Yang teristimewa Christopel Silitonga atas dukungan dan bantuannya kepada saya dalam penyelesaian studi saya.
13. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Wassalam,

Medan, Maret 2018

Lisda Romida Sagala

148320129

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kompensasi	9
2.1.1 Pengertian kompensasi	9
2.1.2 Fungsi kompensasi	10
2.1.3 Tujuan kompensasi	11
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	13
2.1.5 Indikator kompensasi	17
2.2 Prestasi kerja	17
2.2.1 Pengertian Prestasi kerja.....	17
2.2.2 Penilaian Prestasi kerja	18
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi	20
2.2.4 Indikator prestasi kerja	21
2.3 Kinerja	23
2.3.1 Pengertian kinerja	23
2.3.2 Tujuan penilaian kinerja	28
2.3.3 Kriteria-kriteria kinerja	26
2.3.4 Indikator kinerja	27
2.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	28

2.4	Peneliti terdahulu	29
2.5	Kerangka konseptual	30
2.6	Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis penelitian	38
3.2	Lokasi penelitian	38
3.3	Waktu penelitian	38
3.4	Populasi dan sampel	39
3.5	Pengukuran variable	40
3.6	Definisi operasional variabel	40
3.7	Sumber penelitian	42
3.8	Uji validitas dan reliabilitas	42
3.9	Metode analisis data	44
3.10	Uji hipotesis	45
3.11	Uji asumsi klasik	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil penelitian	48
4.1.1	Sejarah singkat perusahaan	48
4.1.2	Visi dan misi	49
4.1.3	Jenis-jenis pekerjaan	50
4.1.4	Struktur organisasi	52
4.1.5	Penyajian data responden	57
4.2	Hasil dan analisis data	59
4.2.1	Uji instrumen	59
4.2.2	Uji asumsi klasik	66
4.3	Uji hipotesis	72
4.3.1	Koefisien determinasi R^2	72
4.3.2	Uji simultan (Uji F)	73
4.3.3	Uji parsial (Uji t)	74
4.4	Pembahasan	76

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 79

5.2 Saran 80

DAFTAR PUSTAKA 82

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti terdahulu	34
Tabel 3.1 Waktu penelitian	39
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel	57
Tabel 4.1 Komposisi responden menurut usia	58
Tabel 4.2 Komposisi responden menurut pendidikan	60
Tabel 4.3 Komposisi responden menurut jenis kelamin	61
Tabel 4.4 Uji validitas variabel kompensasi	62
Tabel 4.5 Uji reliabilitas variabel kompensasi	62
Tabel 4.6 Uji validitas variabel prestasi kerja	63
Tabel 4.7 Uji reliabilitas variabel prestasi kerja	64
Tabel 4.8 Uji validitas variabel kinerja	64
Tabel 4.9 Uji validitas reliabilitas variabel kinerja	65
Tabel 4.10 Regresi linear berganda	69
Tabel 4.11 Uji normalitas	70
Tabel 4.12 Uji multikolonitas	72
Tabel 4.13 Uji koefisien determinasi	73
Tabel 4.14 Uji F (Simultan)	74
Tabel 4.15 Uji t (Parsial).....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual	37
Gambar 4.1 Struktur organisasi	54
Gambar 4.2 Histogram	67
Gambar 4.3 Uji normalitas	68
Gambar 4.4 Uji heteroskedasitas	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilikan dan karyawan. Dalam suatu organisasi tersebut. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila tujuan yang telah ditentukan tercapai. Kinerja karyawan yang dimaksud adalah hasil kerja karyawan yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional karyawan dalam proses

pekerjaan. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Kompensasi dan Prestasi Kerja.

Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Selain dengan adanya kompensasi, prestasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan menandakan bahwa kinerja karyawan tersebut juga meningkat. Peningkatan kinerja karyawan tersebut menunjukkan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Dengan tujuan yang tercapai maka perusahaan mendapat keuntungan, maka dari itu perusahaan akan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Penilaian prestasi kerja

penting karena dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kinerja perusahaan kedepannya, sebagai dasar kompensasi karyawan, pertimbangan dalam keputusan penempatan jabatan, serta kebutuhan pelatihan, perencanaan, dan pengembangan karier karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kompensasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sibatel (silangkitang Barata Telekomunikasi) Medan.

Dalam perusahaan ini ditemukan sebuah permasalahan kompensasi yaitu gaji para karyawan kurang sesuai dengan harapan atau perjanjian yang dibuat pada awal masuknya seorang pekerja atau seorang karyawan. Lokasi ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang terkait dengan kompensasi, prestasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan kompensasi dimana gaji dan kompensasi yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial, atau karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan sumber pendapatan yang akan menentukan status sosialnya atau standar kehidupannya.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian prestasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan

pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan prestasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Terjadinya kinerja karyawan menurun di perusahaan itu disebabkan dengan beberapa hal yaitu perlakuan yang tidak adil disini perlakuan yang tidak adil, terjadinya konflik nilai dimana ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan, misalnya penugasan yang mengharuskan mereka berbohong dan aktifitas tersebut bertentangan dengan nilai moral yang diyakininya, dan ada juga imbalan yang tidak memadai dimana kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaannya, perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya misalnya penundaan kenaikan upah, pengurangan tunjangan kesejahteraan dan ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan kinerja menjadi menurun.

Disini terjadinya prestasi yang kurang terarah pada karyawan oleh pemimpin, disini kurang terarah dimaksudkan dengan kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin terkadang tidak sesuai dengan prestasi kerjanya, dimana jika pemimpin yang mempunyai perhatian dan pelatihan berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya, mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena pelatihan prestasinya juga rendah, tingkat absensi

yang tinggi dan ada karyawan yang dipindahkan ke bidang lain sehingga dapat menurunkan perhatian dan kinerja karyawan dan terjadi keinginan untuk keluar/pindah dari perusahaan.

Beberapa penelitian mengaitkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, antara lain Ni Made Nurcahyani(2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi instrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. Ahmad Fauzi (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan untuk tenaga penjualan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga penjual individu dan efektivitas penjualan organisasi dan berkaitan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa inti dari kompensasi dan prestasi kerja suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan semaksimal mungkin.

Berdasarkan uraian tentang latar belakang penelitian ini, dan fenomena yang terjadi maka penelitian tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.Sibatel (Silangkitang Barata Telekomunikasi).**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan?.
2. Apakah ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan?.
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) cabang Medan?.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalag sebagai beriku :

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT.SIBATEL Cabang Medan dalam masalah prestasi kerja, pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah keilmuan dan wawasan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan prestasi kerja, dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. SIBATEL Cabang Medan , serta juga bermanfaat dan sebagai bahan referensi untuk penelitian.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Menambah wawasan peneliti lain mengenai manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan prestasi kerja dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademis

Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dapat memberikan satu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi, dan dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Uraian Teoritis

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti atas kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai salah satu dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan jenis-jenis pemberian penghargaan secara individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2008: 357).

Pengertian kompensasi menurut Marihot adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, kesehatan, uang makan, uang cuti, dan sebagainya.

Tidak sedikit kasus Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang kurang menarik, sehingga kompensasi demikian bertujuan bukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, akan tetapi untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM).

2.1.2 Fungsi Kompensasi

Menurut Martoyo (2009:23), fungsi kompensasi adalah :

a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian kompensasi bertujuan untuk:

1. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan

Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan (qualified) dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan qualified. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang qualified dari suatu organisasi.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Eksodus besar-besaran karyawan ke perusahaan lain juga menunjukkan betapa besarnya peranan kompensasi dalam mempertahankan karyawan yang qualified. Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi/perusahaan dalam mempertahankan karyawannya yang qualified.

3. Menjamin keadilan

Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan memperbesar biaya. Namun secara jangka panjang, kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Organisasi sering kali mengeluarkan biaya-biaya yang tidak perlu akibat rendahnya produktifitas atau kurang efektif dan efisienya kerja karyawan. Seringkali biaya yang tidak perlu ini besarnya melebihi biaya tetap. Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan lebih efisien serta efektif dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperkecil atau mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar pemasukannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Selain lima tujuan di atas, kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal seperti Upah Minimum Rata-rata (UMR), Ketentuan Lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Asuransi Tenaga Kerja (Astek) dan fasilitas lainnya.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu;

1. Faktor Intern Organisasi

Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

a. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

b. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja yang dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2. Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah ;

a. Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

b. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c. Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan

wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, dikebanyakan organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2 – 3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3. Faktor Ekstern

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaliknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar.

Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya hidup Besarnya

kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c. Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa

d. Kondisi Perekonomian

Nasional Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Wilson Bangun (2012;225) indikator kompensasi adalah;

1. Kepuasan Gaji
2. Kepuasan Insentif
3. Kepuasan Bonus
4. Tunjangan Kesehatan
5. Tunjangan keluarga

2. Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Ada beberapa pengertian dari prestasi kerja menurut para ahli :

Hasibuan (2008: 94), menjelaskan :“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2009; 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal an faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, atau kemampuan dari seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut

mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2.2 Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangatlah penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa prestasi kerja yang baik, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Prestasi kerja merupakan suatu kemampuan dari karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan standar yang telah diterapkan dan waktu yang telah diberikan kepadanya. Jadi jika pekerjaan itu telah atau dapat diselesaikan dengan waktu yang ada maka ia akan disebut memiliki prestasi kerja yang baik. Untuk melihat prestasi kerja seseorang itu dapat dilihat tingkat produktivitas kerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pendapat ahli mengatakan bahwa penilain prestasi kerja adalah hasil tingkat keberhasilan yang mencakup;

- a. Efektifitas kerja
- b. Kualitas kerja yang semakin tinggi
- c. Waktu penyelesain kerja yang semakin singkat
- d. Tingkat kecelakaan yang makin meningkat

Dengan memperhatikan pengertian penilain prestasi kerja sebagaimana diuraikan diatas, ada beberapa manfaat yang dipetik dari penilain prestasi, antara lain:

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penempatan
- d. Kebutuhab-kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Ketidak akuratan informasional
- g. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerja
- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan-tantangan eksternal.

Dalam bidang sumber daya manusia, untuk mengukur dan memperlihatkan prestasi kerja secara rutin dan teratur perlu diadakan penilain prestasi kerja sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai perusahaan secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan, apakah prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan baik, sedang atau kurang.

Adapun pengertian penilain prestasi kerja, berikut ini beberapa pendapat oleh para ahli: Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang diformat

dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Penilaian prestasi kerja merupakan langkah dimana anda dapat mengetahui sejauh mana efektifitas anda dalam mengangkat, menempatkan, dan memotivasi pegawai.

Penilaian prestasi pekerjaan adalah suatu proses yang digunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Penilaian prestasi kerja merupakan satu langkah dimana pihak perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dan perilaku dari karyawan itu sendiri, seperti:

- a. Kesetiaan
- b. Kejujuran
- c. Kerjasama
- d. Kepemimpinan
- e. Pekerjaan saat ini
- f. Potensi yang akan datang.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009; 16) sendiri menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dengan penjelasan berikut ini:

1. Faktor Individu

Seorang psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.3.5 Indikator Prestasi Kerja

Sardamayanti (2007 : 17) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah ukuran kuantitatif dan / atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2008) menyebutkan indikator yang di nilai dalam prestasi kerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan, ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
3. Kedisiplinan, penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan–peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

Menurut Sutrisno (2010), terdapat enam indikator prestasi kerja :

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2009 ; Harsuko 2011).

Menurut As'ad (2010 : 43) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Withmore (2011:24 dalam Mahesa 2010:17) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Menurut Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Nurhayati (2008: 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut Hasibuan (2011: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan.

2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Mangkunegara (2010:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

2.4.3 Kriteria- Kriteria Kinerja

Menurut Schuler dan Jackson 209 (dalam Harsuko 2011: 33) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja.

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2009: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

e) Kemandirian

perwujudan kemampuan seseorang untuk memanfaatkan potensi dirinya sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, yang dicirikan oleh kemampuan dan kebebasan menentukan pihak yang terbaik.

2.4.5 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2009: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2009: 65) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

b. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- 1) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

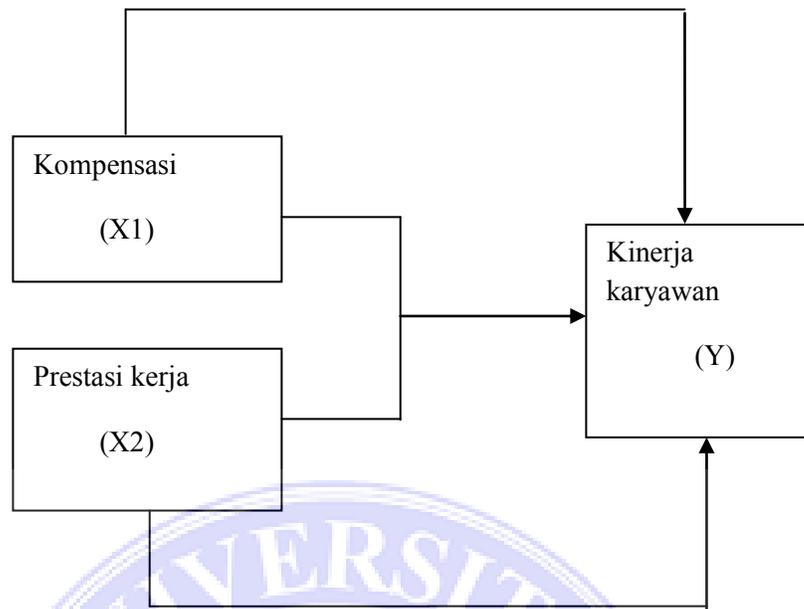
No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurcahyani, Nimala (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel.	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ariyanti,Nel (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Asam jaya Medan.	Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa gaji,bonus dalam kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Winarni,Rina dkk (2016)	Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja tenaga teknis kefarmasian Non-PNS instansi farmasi RSUP Dr.Hasan Sadikin.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa penilain prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 51%.terhadap kinerja pegawai.
4.	Haristryanto,firman (2012)	Pengaruh kompensasi terhadap prestasi karyawan pada perum perumnas regional VII.	Berdasarkan penelitian hasil uji statistik bahawa kompensasi yang terdiri dari gaji,upah,bonus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
5.	Fauzi,Ahmad (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan(Studi Kasus: PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)	Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, baik melalui melalui teknik korelasi product momen.

2.6 Kerangka Konseptual

Kompensasi menurut Marianti adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, kesehatan, uang makan, uang cuti, dan sebagainya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010:94). prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Karenanya penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti apakah kompensasi dan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan. Untuk mengetahuinya, alat analisis adalah regresi sederhana dengan dua variabel independen kompensasi dan prestasi kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Berikut merupakan kerangka pikir penelitian ini :



Gambar II.1
Kerangka konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data terkumpul (Sugiyono, 2010; 93). Berdasarkan penelitian di atas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan.
2. Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan.

Kompensasi dan prestasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yaitu penelitian berlandaskan pada filsafat positif (berdasarkan fakta dan dapat dibuktikan), digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrument penelitian. Penelitian ini juga bisa dikatakan assosiatif yaitu penelitian yang menayakan hubungan dua variabel atau lebih.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Medan. Jl. Berdikari Gg. Famili N0.9 pasar 1 Padang Bulan-Medan.

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan bulan Mei 2018 pada PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Cabang Medan.

Tabel 3.1
Waktu penelitian
2017-2018

10	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
Penyusunan proposal							
Seminar proposal							
Pengumpulan data							
Analisis data							
Seminar hasil							
Penyelesaian dan bimbingan skripsi							
Pengajuan sidang meja hijau.							

3.4 PopulasidanSampel

1. Populasi

Menurut Sugiyanto (2008;72) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikasi) Medan yang berjumlah 30 orang karyawan.

2. Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009:73) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalitas dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. SIBATEL (Silangkitang Barata Telekomunikas) Medan.

3.5 Pengukuran Variabel

Adapun dalam mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono adalah sebagai berikut; “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Secarah keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operai variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Jasa yang diterima karyawan atas kerjanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan gaji 2. Kepuasan insentif 3. Kepuasan bonus 4. Tunjangan kesehatan 5. Tunjangan keluarga <p><i>Sumber: wilson Bangun (2012:225)</i></p>	Likert
Prestasi Kerja (X2)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan beban yang diberikan terhadap seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Kejujuran 3. kedisiplinan 4. Kreativitas 5. Kepemimpinan 6. Kepribadian <p><i>Sumber : hasibuan (2008:23)</i></p>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas 2. Tanggungjawab 3. Disiplin 4. Inisiatif 5. Kemandirian <p>Sumber : <i>prawirosentono(2009:27)</i></p>	Likert

3.7 Sumber Penelitian

1. Sumber Data Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah:

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner atau angket. Menurut (Sugiyono 2010), angket adalah kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Pertanyaan disusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada sampel penelitian tentang kompensasi, prestasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2009:137) mengemukakan bahwa "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang harus diukur”. Berdasarkan defenisi diatas, maka validitas berarti karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian ini menggunakan program SPSS 21 dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi, untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan taraf signifikansi 5% dan jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk melihat apakah alat yang digunakan menunjukkan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2008:106), Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian terhadap hasil kuesioner ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika r alpha $>$ 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan realibel. Penghitungan dengan menggunakan program SPSS 21.

3.9 Metode Analisis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS. Penelitian melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2008:166), adalah ;” Analisis yang digunakan penelitian, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menerapkan besarnya pengaruh kompensasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun model dari persamaan yang digunakan menurut Sugiyono (2007: 27):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Prestasi kerja

B = Koefisien arah regresi

A = Konstanta Y

e = Fungsi Kendala

Kriteria yang digunakan dalam menentukan signifikan atau tidaknya suatu korelasi adalah dengan membandingkan t.

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji signifikan simultan (uji-F)

Uji-f menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat, (Sugiyono Sugiyanto, 2007: 205) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh tidak positif dan tidak signifikan berupa (X_1, X_2) yaitu berupa variabel kompensasi (X_1) , dan prestasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan yaitu variabel (Y) .

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel (X_1, X_2) yaitu berupa variabel bebas seperti kompensasi (X_1) , dan prestasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terkait.

Kriteri pengambil keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Signifikan Parsial (uji-t)

Uji- t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. (Sugiyono, 2009 ; 211).

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa variabel kompensasi (X_1) , dan prestasi kerja (X_2) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa variabel kompensasi (X_1) , dan prestasi kerja (X_2) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terkait.

Kriteri pengambil keputusan :

H_0 diterima jika F hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika F hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R_2)

Digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas yang akan dimasukkan ke dalam model, dalam menjelaskan variabel terkait. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu ($0 < R_2 < 1$). Semakin mendekati nilai nol maka model artinya adalah model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka model tersebut semakin baik.

3.11 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas adalah asumsi bahwa nilai Y tiap X tertentu didistribusikan secara normal disekitar rata-ratanya. Dalam model regresi linear, asumsi ini menandakan bahwa distribusi dari error sampling adalah normal. Uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau baik.

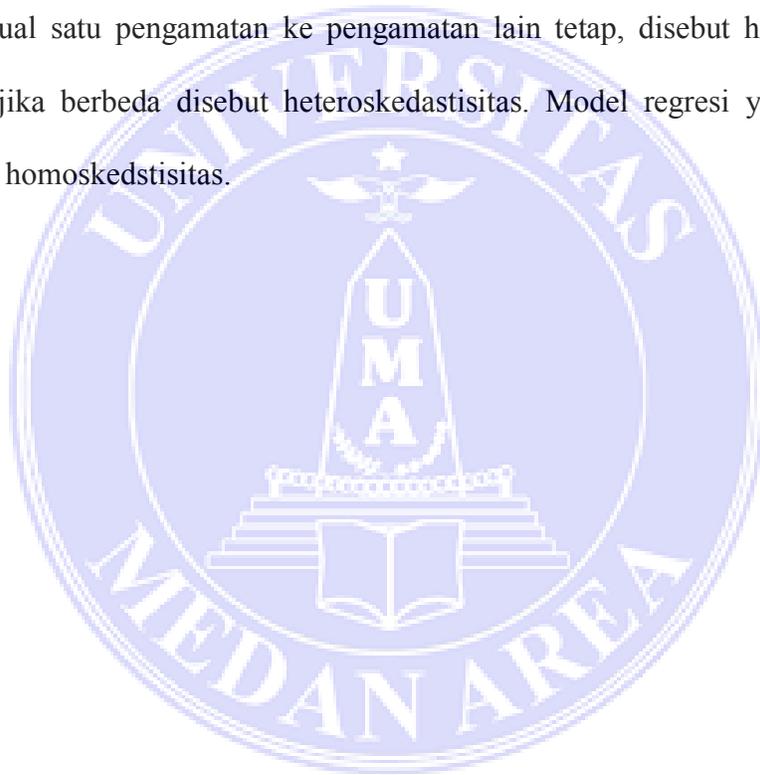
2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi akan ditemukan korelasi antar variabel bebas, istilah multikolonieritas digunakan untuk menunjukkan ada hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi. Jika pada model mengandung multikolonieritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya

tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi sesama variabel bebas adalah nol.

3. Uji Heterokridastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedstisitas.



DAFTAR PUSTAKA

- Asyhaedi, Z. 2007. **Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Abdul, Khakim. 2009. **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan**. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- A.Anwar.P. Mangkunegara, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pt. RemajaRosda Karya
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss**. Semarang: BadanPenerbitUniversitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2010. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta:Bpfe.
- Hasibuan, Malayu.Sp.2012.**Manajemen Sumber Daya Manusia**.Jakarta: Pt. Prenhalindo.
- Husni, Lalu. 2012. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Jakarta: Pt. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Hariandja, M.T.Efendi. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Kansil, C.S.T. 2007. **Pokok–Pokok Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja**. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mudrajat, Kuncoro. 2011.**Statistika Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Payaman. 2005. **Manajemen Dan Evaluasi Kinerja**.Jakarta : FE, UL.
- Rivai, Veithzal. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**.

- Jakarta: PT.RinekaCipta.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**.
Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P Dan Judge. 2007. **Perilaku Organisasi**. Jakarta:Salemba Empat.
- Sarwoto.2010.**Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen**. Bandung: CV.
Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2**, STIE
YKPN. Yogyakarta
- Sunarto. 2006. **Pengantar Manajemen Pemasaran. Cet. 1**. Yogyakarta : Ust
Press.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. **Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan
Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Saunders, Mark, Philip Lewis And Adrian Thornhill. 2009. **Research Methods
For Business Students**. Financial Times Prentie Hall.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung:
CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2006.**Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: CV.Alfabeta.
- Wungsu, Jiwo& Broto, Hartono.2003.**Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda
Dengan Merit Sistem**.Jakarta:RajaGrafindoPustaka.
- Mathis, Robert.L Dan Jackson, Jhon.H. 2009. **Human Resource Management**.
Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SIBATEL (SILANGKITA BARATA TELEKOMUNIKASI) CABANG MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/i responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia :
 - a. 20 - 25 Thn
 - b. 26 - 30 Thn
 - c. 31 – 35 Thn
 - d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Pendidikan :
 - a. SMU
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KOMPENSASI(X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kepuasan Gaji						
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
Kepuasan Insentif						
2	Saya merasa bahwa pelaksanaan sistem insentif sudah sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.					
Kepuasan Bonus						
3	Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi setiap karyawan.					
Tunjangan Kesehatan						
4	Asuransi kesehatan memberikan kepastian akan masa depan kesehatan bagi setiap karyawan dipusahaan.					
Tunjangan Keluarga						
5	Perusahaan memberikan tunjangan cuti bagi karyawan.					

2. VARIABEL PRESTASI KERJA (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kesetiaan						
1	Saya selalu setia terhadap pekerjaan dan perusahaan.					
Kejujuran						
2	Kadang-kadang saya tidak mengatakan yang sebenarnya demi menyenangkan karyawan lainnya.					
Kedisiplinan						
3	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
Kreativitas						
4	Mencoba mengembangkan krestivitas supaya lebih					

	memuaskan dalam bekerja.					
Kepemimpinan						
5	Pendapat, informasi atau kritik yang disampaikan bawahan dapat mempengaruhi pemikiran pimpinan perusahaan.					

3. VARIABELKINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Efektivitas						
1	saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan ini berhasil.					
Tanggungjawab						
2	Saya melakukan cek dan ricek terhadap tugas-tugas yang dipercayakan terhadap saya oleh atasan.					
Disiplin						
3	Saya bekerja pada jam kerja dan saya pulang kantor setelah berakhirnya jam kerja dikantor.					
Inisiatif						
4	Mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku.					
Kemandirian						
5	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dalam perusahaan.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KOMPENSASI (X_1)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X_1					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	5	3	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	5	5	22
7	5	4	5	5	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	3	5	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	5	22
14	5	4	5	5	4	23
15	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 3

VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL KOMPENSASI (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,339	,323	,262	-,055	,562*
	Sig. (2-tailed)		,216	,241	,346	,847	,029
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,339	1	,050	,342	,600*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,216		,861	,211	,018	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,323	,050	1	,392	,152	,655**
	Sig. (2-tailed)	,241	,861		,149	,590	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,262	,342	,392	1	,739**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,346	,211	,149		,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	-,055	,600*	,152	,739**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,847	,018	,590	,002		,005
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,562*	,653**	,655**	,789**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,008	,008	,000	,005	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS PRESTASI KERJA (X₂)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X ₂					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	21
2	4	5	4	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	5	23
9	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	5	4	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	5	5	23

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL PRESTASI KERJA (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,327	,913**	,327	,577*	,782**
	Sig. (2-tailed)		,234	,000	,234	,024	,001
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,327	1	,374	1,000**	,661**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,234		,170	,000	,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,913**	,374	1	,374	,632*	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,170		,170	,011	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,327	1,000**	,374	1	,661**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,234	,000	,170		,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,577*	,661**	,632*	,661**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,024	,007	,011	,007		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,782**	,811**	,821**	,811**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 6**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA
KARYAWAN (Y)**

No. Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	3	5	3	3	19
2	4	5	4	4	4	21
3	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	4	22
6	4	3	3	3	4	17
7	3	5	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	3	17
10	5	4	3	2	5	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	3	19
13	4	3	3	4	4	18
14	4	5	4	5	5	23
15	3	4	5	5	4	21

LAMPIRAN 7**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA
KARYAWAN Y****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	5

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1 Pearson Correlation	1	,431	,318	,431	,650 **	,696 **
P1 Sig. (2-tailed)		,109	,248	,109	,009	,004
P1 N	15	15	15	15	15	15
P2 Pearson Correlation	,431	1	,739 **	,722 **	,480	,793 **
P2 Sig. (2-tailed)	,109		,002	,002	,070	,000
P2 N	15	15	15	15	15	15
P3 Pearson Correlation	,318	,739 **	1	,739 **	,650 **	,862 **
P3 Sig. (2-tailed)	,248	,002		,002	,009	,000
P3 N	15	15	15	15	15	15
P4 Pearson Correlation	,431	,722 **	,739 **	1	,480	,868 **
P4 Sig. (2-tailed)	,109	,002	,002		,070	,000
P4 N	15	15	15	15	15	15
P5 Pearson Correlation	,650 **	,480	,650 **	,480	1	,777 **
P5 Sig. (2-tailed)	,009	,070	,009	,070		,001
P5 N	15	15	15	15	15	15
Total Pearson Correlation	,696 **	,793 **	,862 **	,868 **	,777 **	1
Total Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,001	
Total N	15	15	15	15	15	15

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

LAMPIRAN 8**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS X1
(KOMPENSASI)**

No.Res	Insentif (X2)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	26
2	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	24
6	4	4	3	3	5	23
7	5	4	4	4	4	26
8	5	4	4	4	5	27
9	5	4	4	4	4	26
10	4	4	4	4	5	25
11	4	4	4	4	4	24
12	4	3	4	3	5	22
13	3	3	4	4	4	22
14	4	4	4	4	5	26
15	5	4	5	4	4	27
16	5	4	3	4	5	26
17	5	4	5	4	4	27
18	4	4	4	4	5	25
19	4	4	4	3	4	23
20	5	5	3	5	5	27
21	4	4	5	5	5	27
22	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	5	4	26
25	4	5	4	5	4	26
26	4	4	4	5	4	25
27	4	5	4	5	5	28
28	5	5	5	5	4	29
29	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	5	26

LAMPIRAN 9**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X₂
(PRESTASI KERJA)**

No	Insentif (X2)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	5	5	27
2	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	26
5	4	5	4	5	4	26
6	4	4	4	5	4	25
7	4	5	4	5	5	28
8	5	5	5	5	4	29
9	4	4	4	4	4	24
10	4	5	5	5	4	27
11	4	4	4	4	5	26
12	4	4	5	4	4	25
13	4	4	4	5	5	27
14	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	24
16	4	4	3	3	5	23
17	5	4	4	4	4	26
18	5	4	4	4	5	27
19	5	4	4	4	4	26
20	4	4	4	4	5	25
21	4	4	4	4	4	24
22	4	3	4	3	5	22
23	3	3	4	4	4	22
24	4	4	4	4	5	26
25	5	4	5	4	4	27
26	5	4	3	4	5	26
27	5	4	5	4	4	27
28	4	4	4	4	5	25
29	4	4	4	3	4	23
30	5	5	3	5	5	27

LAMPIRAN 10**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT (Y)
(KINERJA PEGAWAI)**

No	Jaminan Sosial (X1)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	4	4	4	21
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	3	21
6	4	4	4	5	4	21
7	5	5	4	5	4	23
8	4	5	5	5	4	23
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	4	3	21
16	4	4	4	5	4	21
17	5	5	4	5	4	23
18	4	5	5	5	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	5	4	23
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	4	4	4	20

LAMPIRAN 11

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL KOMPENSASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Valid		30	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.586	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi	23.07	1.258	30
Prestasi Kerja	23.43	1.165	30
Kinerja Karyawan	23.23	1.194	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi	46.67	3.402	.471	.364
Prestasi Kerja	46.30	4.562	.251	.681
Kinerja Karyawan	46.50	3.569	.481	.353

LAMPIRAN 12

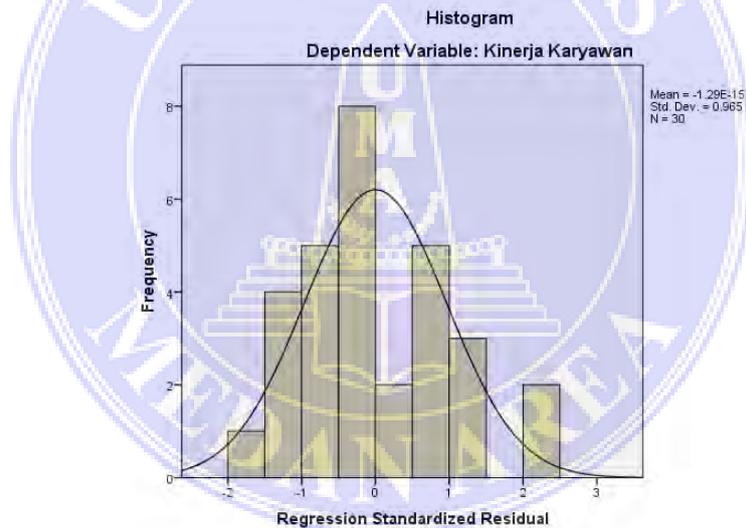
REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9.653	4.821	2.002	.055
1	Kompensasi	.468	.159	.492	.007
	Prestasi Kerja	.119	.171	.116	.492

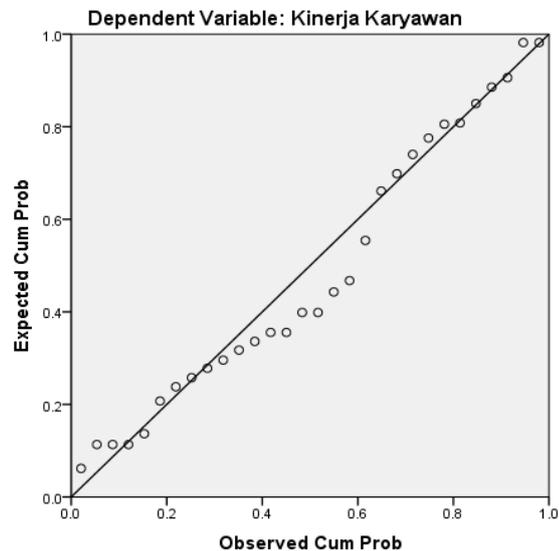
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 13

UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01305390
	Absolute	.138
Most Extreme Differences	Positive	.138
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.758
Asymp. Sig. (2-tailed)		.614

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 14

UJI MULTIKOLINERITAS

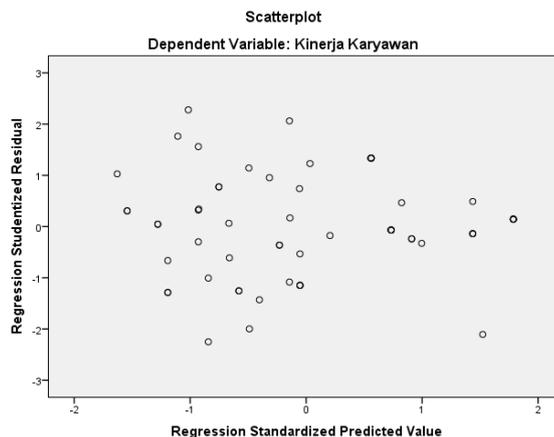
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000	,934	1,071
	Pengalaman Kerja	,553	,113	,480	4,906	,000	,934	1,071

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 15

UJI HETEROSKEDASITAS



LAMPIRAN 16

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,490	,472	1,641

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 17

UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.605	2	5.802	5.264	.012 ^b
	Residual	29.762	27	1.102		
	Total	41.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kompensasi

LAMPIRAN 18

UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.653	4.821		2.002	.055
	Kompensasi	.468	.159	.492	2.945	.007
	Prestasi Kerja	.119	.171	.116	.696	.492

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan