

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI CABANG
MANADO**

Tugas Akhir

Oleh

**Gravi Desly Pongajouw
NIM. 11 053 008**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS**

2015

Gravi Desly Pongajouw: 11 053 008. "Compensation Effect on Employee Performance At PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado ". Iyam L. Dua, SE, MSi as Guidance I and Dra, Selvie RI Mandang, MM as Guidance II.

ABSTRACT

In this era of globalization is a reality that can not be denied that the basic motivation for the majority of employees in an organization is to make a living. Means that if on the one hand a person uses the knowledge, skill, effort and some time to work in an organization, on the other hand he expects to receive certain benefits. Moving on from that view today's problems is seen as a reward one of the challenges to be faced by the management of an organization. To the authors take the title "Compensation Effect on Employee Performance At PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado".

The method used in this research is descriptive method by using correlation coefficient, Coefficient of Determination and Simple Regression Analysis. The purpose of this study was: To determine the effect of compensation to employee performance at PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

The study population was employees of PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado with samples by the administrative unit sales totaled 35 employees. Based on the analysis, the correlation coefficient = 0.81, which means there is a strong relationship between the variables (X) Compensation for variable (Y) Employee Performance. While the determination coefficient = 66.3%, so the employees at the company's performance is influenced by the Compensation 66.3%, the remaining 33.7% is influenced by other factors outside of the study. As for the hypothesis test obtained t for 8067 and 1690 t table so t arithmetic greater than t tabel. Thus it can be said that the two variables have a positive correlation with the level of closeness strong, so the hypothesis in this study; Allegedly there are significant Compensation for employee performance at PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, unacceptable.

Keywords: Compensation, Employee Performance

Gravi Desly Pongajouw : 11 053 008. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado”. Dibawah Bimbingan Iyam L. Dua, SE, MSi selaku dosen pembimbing I dan Dra, Selvie R.I. Mandang, MM selaku dosen pembimbing II.

ABSTRAK

Di era globalisasi ini merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, disisi lain ia mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu. Beranjak dari pandangan demikian dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Untuk itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado”.**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Sederhana. Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado dengan sampel oleh unit Administrasi Sales berjumlah 35 orang karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, koefisien korelasi = 0.81 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Variabel (X) Kompensasi terhadap Variabel (Y) Kinerja Karyawan. Sedangkan koefisien determinasi = 66.3%, jadi Kinerja Karyawan pada perusahaan ini dipengaruhi 66.3% oleh Kompensasi, sisanya 33.7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sedangkan untuk uji hipotesa diperoleh **t_{hitung} sebesar 8.067 dan t_{tabel} 1.690 sehingga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} .** Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dengan tingkat keeratan yang kuat, sehingga hipotesis pada penelitian ini ; Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, dapat diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

Motto:

Have Faith In GOD

Mark 11:22b

If you don't like a rule, just follow it !

Reach on the top and change the rule.

~Adolf Hitler

Imagination is more important than knowledge

~Albert Einstein

Kupersembahkan Karya ini untuk:

Papa, Mama, Kakak Serta Adik-Adik dan Ponakan Sione

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah dilakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Gravi Desly Pongajouw

NIM : 11 053 008

Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul : “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado”

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

Iyam L. Dua, SE, MSi

NIP : 196501161990112001

Dra. Selvie R.I. Mandang, MM

NIP : 196109111989032001

Ketua Panitia,

Ir. Efendy Rasjid, SE, MSi, MM

NIP : 196705161994031013

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Gravi Desly Pongajouw ini telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 20 Agustus 2015.

Ketua/Penguji I,

Selfi Manueke, SE, MHRMgt&IR

NIP. 196308271989032003

Penguji II,

Penguji III.

Arthur Karwur, SE, MSi

NIP. 197811122009121002

Iyam L. Dua, SE, MSi

NIP. 196501161990112001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Willem G. Pomantow, SE, MSi

NIP. 196511191990031003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Gravi Desly Pongajouw

NIM : 11 053 008

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tugas Akhir Penelitian yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri; bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir Penelitian ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015

Yang membuat pernyataan,

Gravi Desly Pongajouw

NIM. 11 053 008

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Gravi Desly Pongajouw
NIM : 11 053 008
Tempat, Tanggal Lahir : Wasian, 09 Desember 1993
Agama : Kristen Advent
Alamat Tempat Tinggal : Politeknik, Perumahan New Buha Permai
Blok J No. 29
Riwayat Pendidikan : Tamat SD Inpres Wasian Tahun 2005
: Tamat SMP Advent Kolongan Tahun 2008
: Tamat SMA Negeri 8 Manado Tahun 2011
Orang Tua
Nama Ayah : Julius Arnold Pongajouw
Nama Ibu : Vivin Linda Mumek
Alamat : Ds. Wasian Jaga VI Kec. Dimembe Kab. Minut

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yesus Kristus Yang Maha Esa, atas berkat hikmat dan tuntunanNya sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, Penulis berterima kasih atas segala bantuan dari berbagai pihak, yakni:

1. Bpk. Ir. Jemmy J. Rangan, MT sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bpk. Willem G. Pomantouw, SE, MSi sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
3. Ibu. Juliet P.T. Makinggung, SE, M.Si sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
4. Iyam L. Dua, SE, MSi sebagai dosen pembimbing I Penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.
5. Ibu. Dra. Selvie R. I Mandang, MM sebagai dosen pembimbing II Penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.
6. Ibu Dr. Daisy I. E. Sundah, SE, MEDM sebagai dosen pembimbing PKL/Magang.
7. Bapak Ir, Efendy Rasjid SE, MSi sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir tahun 2015.
8. Bapak Jemmy R. Winokan, SE, Msi sebagai Sekretaris Panitia Tugas Akhir tahun 2015.
9. Kedua orangtua, kakak serta adik-adik, ma San, papi, mami, dan keluarga yang sangat membantu baik dalam doa dan materi serta memberikan motivasi dan semangat yang positif selama Penulis menyusun Tugas Akhir ini.
10. Ibu Olvi Pongajow, SE yang telah memberikan bimbingan, tempat tinggal, dan topangan dana selama Penulis melangsungkan pendidikan.
11. Andhika Swarandee, Amd. TS yang selalu memberi semangat dan memberikan topangan dana pada Penulis selama masa pembuatan Tugas Akhir.
12. Andrio Winokan yang terkasih yang telah memotivasi dan memberikan semangat.

13. Tante Tutty tersayang dan om Memo yang selalu membantu dalam segala hal, teman-teman Ya-Ha Crew Easly, Kiki, Jimri, Imran, Risky, David, teman-teman seperjuangan dari berbagai jurusan Anggi, Angel, Andretalees, Andreimas, Cicin, Cipo, Dede, Ebe, Eby, Emon, Eni, Felix, Feny, Ira, Imz, Indah Kribo, Ka Biri, Ka Itin, Kenny, Lopes, Mega, Omey, Suci, Stiff, Ucul, Vivi, Yoshua, Yuan, Yuni yang selalu memberikan dorongan positif dan bagian dari inspirasi.
14. Sahabat terdekat Penulis, Ebe, Anggi, Cipo, Yuni dan teman-teman dari Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Manajemen Bisnis yang selalu memberikan motivasi positif, tempat bertukar ide dan pendapat saat penyusunan Tugas Akhir ini.
15. Semua pihak yang berperan penting selama penyusunan Tugas Akhir, yang turut membantu selama Penulisan Tugas Akhir ini yang tidak sempat Penulis sebutkan satu per satu.

Adapun Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan, untuk itu jika dalam Tugas Akhir ini terdapat kesalahan baik dalam segi pengetikan, pengertian, tata bahasa yang tidak sesuai dan lainnya, mohon dipahami dan juga Penulis mengharapkan adanya kritik yang membangun dari pembaca, saran juga sanggahan untuk dapat memperbaiki Tugas Akhir ini. Kiranya Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi Institusi Politeknik Negeri Manado bahkan bagi para pembaca sekalian. Terima kasih.

Manado, Agustus 2015

Gravi Desly Pongajow

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK

MOTTO

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

BIOGRAFI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Tujuan Dan Manfaat	6

BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	8
2.1.1.1 Tujuan Pemberian Kompensasi	9
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi ...	10
2.1.1.3 Indikator-Indikator Kompensasi	13
2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2.1 Penilaian Kinerja.....	17
2.1.2.2 Indikator-Indikator Pengukuran Kinerja.....	19
2.1.3 Hubungan Antar Variabel.....	20
2.2 Tinjauan Pustaka.....	21

2.3	Kerangka Pemikiran	23
2.4	Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2	Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	26
3.2.1	Jenis Penelitian	26
3.2.2	Metode Penelitian	26
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	27
3.3.1	Jenis Data	27
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.4	Populasi dan Sampel.....	28
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	29
3.6	Analisis Data	32
3.6.1	Pengukuran Validitas dan Realibilitas	32
3.6.1.1	Uji Validitas	32
3.6.1.2	Uji Realibilitas	33
3.6.2	Analisis Korelasi	34
3.6.3	Analisis Regresi Sederhana	36
3.6.4	Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL DAN ANALISIS PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2	Visi dan Misi.....	39
4.1.3	Arti dan Logo Perusahaan.....	40
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	40
4.1.5	Sumber Daya Perusahaan	41
4.1.6	Uraian Pekerjaan	46
4.1.7	Bidang Usaha	52
4.1.8	Jam Kerja	53
4.2	Hasil Dan Pembahasan	53
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53

4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.3	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
4.2.4	Deskriptif Statistik Penelitian	55
4.2.5	Pengujian Validitas Dan Realibilitas Instrument.....	57
4.2.5.1	Uji Validitas Instrument.....	57
4.2.5.2	Uji Realibilitas Instrument.....	59
4.2.6	Hasil Analisis Regresi Korelasi	60
4.2.7	Pengujian Hipotesis Uji t.....	63
4.3	Pembahasan	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan.....	26
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi.....	32
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja.....	31
Tabel 3.4	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan Bagian Penjualan.....	44
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Bagian Adm. Keuangan Dan Bagian Umum.....	45
Tabel 4.3	Status Karyawan.....	45
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Karyawan.....	46
Tabel 4.5	Data Karyawan Bagian Administrasi Sales.....	47
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.9	Deskriptif Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.10	Uji Validitas Instrument Kompensasi.....	60
Tabel 4.11	Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.12	Uji Realibilitas Variabel Kompensasi.....	61
Tabel 4.13	Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.14	Model Summary Output Korelasi Dan Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Alur Pikir.....	23
Gambar 4.1	Arti dari Logo PT. Hasjrat Abadi.....	40
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Bagian PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Struktur Organisasi**
- 2. Kuesioner**
- 3. Jumlah Pernyataan Variabel (X) Kompensasi**
- 4. Jumlah Pernyataan Variabel (Y) Kinerja Karyawan**
- 5. Ganjil-Genap Variabel (X) Kompensasi**
- 6. Ganjil-Genap Variabel (Y) Kinerja Karyawan**
- 7. Rekapitulasi Regresi Korelasi**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, disisi lain ia mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu. Beranjak dari pandangan demikian dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena imbalan oleh karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat kepuasan kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat martabat manusia.

Dalam perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini, lahir berbagai jenis usaha dan bisnis baik perorangan maupun kelompok, swasta ataupun pemerintahan yang dibentuk menjadi sebuah organisasi yang memiliki kepemimpinan serta orang-orang yang bekerja didalamnya yang disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber

daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Kompensasi menurut Rivai (2009:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan untuk memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan karyawan yang kualitas kerjanya baik maka perusahaan tersebut harus memberikan upah yang layak kepada para karyawan yang mempunyai kualitas baik tersebut. Perlu diperhatikan pula untuk memberikan pembayaran kompensasi yang sama untuk para karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama.

Demikian halnya dihadapi penulis selama mengikuti PKL/Magang di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum, mencoba melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya, dikarenakan terlalu banyaknya karyawan yang masuk dan keluar. Pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya dan pengembangan perusahaan pada umumnya terus dilakukan, karena salah satu unsur dalam manajemen adalah faktor sumber daya manusia (karyawan) yang ada dalam perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada SDM yang mempunyai peran, sikap, dan keseriusannya saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan usaha suatu perusahaan.

Sesuai pengamatan penulis bahwa PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado khususnya di bagian Administrasi Sales nyatanya menghadapi kondisi yang tidak sesuai, dimana mereka harus bekerja untuk fokus pada tujuan perusahaan yaitu memberikan kepuasan kepada pelanggan, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Hampir setiap hari karyawan pada bagian Administrasi Sales di perhadapkan dengan tugas yang berlebihan dan silih berganti, serta mengerjakan tugasnya tidak sesuai *job description*, misalnya pekerjaan sehari-hari pada bagian Administrasi Sales yaitu menerima dan memeriksa faktur kendaraan, filling faktur kendaraan sesuai tipe, memeriksa dokumen Pesanan Surat Kendaraan Bermotor (PSKB), mencari faktur kendaraan dan menginput data sesuai dengan kebijakan system, tapi kenyataan yang terjadi di lapangan sebaliknya. Karyawan sering diperhadapkan dengan

tugas dan tanggung jawab diluar tugas utama yang ditetapkan misalnya melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh petugas lapangan seperti mendaftarkan berkas Pesanan Surat Kendaraan Bermotor (PSKB) langsung ke POLDA dan mengambil langsung Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) dan Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB) yang sudah di daftar.

Artinya Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan, namun perusahaan tidak memperhatikan beban kerja karyawan tersebut, memenuhi apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan, karena kurangnya waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan, dikarenakan adanya pekerjaan lain yang ditugaskan oleh pimpinan atau *supervisor* sehingga memperlambat penyelesaian tugas dan tanggung jawab rutin yang dikerjakan, maka tak jarang hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, sering menunda-nunda pekerjaan, frustrasi, tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja dan hasil yang di capai dalam pekerjaan tidak maksimal.

Banyak pekerjaan yang terabaikan sehingga berdampak pada kinerja karyawan, kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan bisa dikatakan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan oleh perusahaan, pekerjaan tidak dapat terselesaikan disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi artinya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seharusnya diselesaikan sesuai target sering tertunda-tunda di sebabkan oleh waktu yang tersita oleh pekerjaan-pekerjaan tambahan yang diberikan oleh supervisor dan pimpinan. Dengan bertambahnya pekerjaan ganda yang diberikan, maka karyawan tetap harus

bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan rutinnnya sesuai target, sehingga karyawan seringkali terbebani dengan menumpuknya pekerjaan, akibatnya banyak pekerjaan-pekerjaan yang tertunda, bahkan kadangkala melakukan pekerjaan lembur atau menggunakan waktu pada jam istirahat. Hal ini sesuai pengamatan penulis bahwa perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya, artinya apabila perusahaan memberikan perhatian dalam bentuk kompensasi. Dengan tidak adanya perhatian perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja, kesesuaian bekerja sesuai keinginan, sikap positif yang mempunyai loyalitas yang tinggi, disiplin kerja yang masih kurang pada setiap karyawan di perlukan rangsangan berupa penghargaan, harus lebih diperhatikan karena memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi. Dengan memperhatikan kompensasi karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan karena di temukan penulis bahwa tidak ada kesesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengambil judul “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diharapkan akan memperoleh suatu dasar bagi penulis untuk memfokuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut : Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada bagian Administrasi Sales yang dilakukan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

1.4. Tujuan Dan Manfaat

1.4.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

1.4.2. Manfaat Penelitian

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan, dan memberi pemahaman mengenai hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan.

- b. Sebagai masukan atau saran dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, sehingga dapat membantu perusahaan menentukan kebijakan yang diambil oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian kompensasi.
- c. Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pembacanya dan pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2009:741). Handoko (1993:155) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002:181). Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001:316). Selain itu dalam buku Hasibuan (2002:91) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut Werther dan Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

2.1.1.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2011:188) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah

keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Mempunyai Karyawan Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000;126) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika

pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaann, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan perusahaan

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

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

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

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka komepensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

g. Posisi jabatan Karyawan

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

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

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

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju

(depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Rivai (2009:744)

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konskuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang

jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay performance plan*).

4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya : Fasilitas-fasilitas, seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Handoko (2002:76) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. *Performance* atau Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan

standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathias dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Efendy (2002:105) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2008:155) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004:338) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk

senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Hasibuan (2005:105) memberikan pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari tenaga dan pikiran yang dicapai seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan

2.1.2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Rivai, 2005:309). Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2000:87). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2000:81) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Handoko (2002:147) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Handoko (2000:98) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

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

2.2.3 Indikator-Indikator Pengukuran Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, (Robbins, 2006;260) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas Kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan Waktu

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

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

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

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.1.3 Hubungan Antar Variabel

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi, memotivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathias dan Jackson, 2000:153). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka (Simamora, 2004:68) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya

karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka menunjukkan bahwa insentif, gaji, upah tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Sentono (1999:22) kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

2.2 Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

Allo (2007) meneliti analisis kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial langsung mempunyai hubungan korelasi positif tinggi yang paling dominan terhadap kinerja petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tengah dibandingkan kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial.

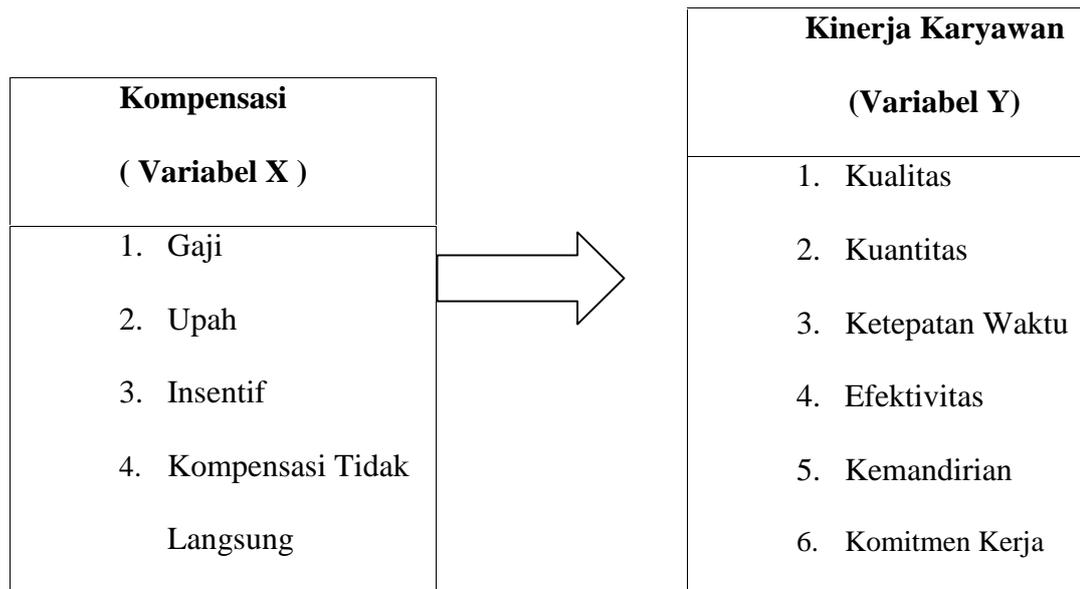
Polnaya (2007) meneliti pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi finansial yakni gaji, bonus dan tunjangan, demikian juga kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai F hitung

sebesar 55,021 lebih besar daripada nilai F tabel 3,136 ($55,021 > 3,136$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Rahayu (2007) meneliti pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Palu. Sistem penghargaan dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian terdahulu dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Alur Pikir

Dengan meningkatkan pemberian kompensasi berupa Gaji, Upah, Insentif, Kompensasi tidak langsung maka akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Sebaliknya jika dari perusahaan tidak meningkatkan pemberian kompensasi maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan yang ada pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

H_a : Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado di mulai dari bulan Februari-Juni dan waktu penyusunan tertera dalam Tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan

No.	Kegiatan	Bulan			
		Feb-Juni	Juli	Agustus	September
	Persiapan				
1.	PKL/Magang	4 Bulan			
2.	Penyusunan Proposal		1 Minggu		
3.	Konsultasi Pembimbing		1 Minggu		
4.	Seminar Dan Perbaikan		1 Minggu		
	Pelaksanaan				
5.	Pengumpulan data			1 Minggu	
6.	Pengolahan data			1 Minggu	
7.	Konsultasi Pembimbing			1 Minggu	
8.	Seminar Hasil			1 Hari	
9.	Perbaikan			1 Minggu	
10.	Penjilidan				

3.2. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu : X adalah Kompensasi sedangkan Y adalah Kinerja Karyawan.

3.2.2. Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Metode Penelitian Lapangan

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan yang terkait dengan permasalahan yang sedang terjadi di lapangan mengenai Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

b. Metode Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai *literature* yang berkaitan dengan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode Deskriptif Komparatif yaitu untuk mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya suatu fenomena tertentu. Dalam hal ini mengenai pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

3.3. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Nazir (2003:174) data adalah keterangan mengenai sesuatu yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

3.3.1 Jenis Data

1. Data Primer adalah data hasil kuesioner mengenai Kompensasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti jumlah karyawan, visi-misi, *job description*, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan *literature*, studi pustaka, referensi dan internet yang berkaitan dengan mendukung penelitian ini.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Sedangkan Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Melalui pertanyaan atau pernyataan yang diberikan diharapkan dapat diketahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

2. Kajian Pustaka

Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dari sumber-sumber seperti buku-buku *literature* melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3. 4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kriteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado berjumlah 147 orang Karyawan. Sedangkan yang menjadi sampel adalah para karyawan yang berada pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado unit Administrasi Sales berjumlah 35 karyawan.

Sampel menurut Djarwanto dan Pangestu (2002:57) adalah “sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasi)”. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel yang diambil dari populasi sebanyak 35 orang karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampel Purposif*, (Tika, 2006:46) *Sampel Purposif* adalah sampel yang dipilih secara cermat dengan mengambil orang atau objek penelitian

yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik. Sampel yang diambil memiliki ciri-ciri yang khusus dari populasi, sehingga dapat dianggap cukup representatif. Ciri-ciri yang khusus tersebut sangat tergantung dari keinginan peneliti.

2.5. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian, dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas Kompensasi yang disimbol X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat yang disimbol Y. Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-variabel atau bagian dari variabel. Sub variabel ini dikembangkan menjadi bagian yang lebih kecil yaitu indikator (Riduwan, 2002:57). Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dan merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Kompensasi (X) : Sebagai variabel bebas/independen merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan. Dimensi dan indikator-indikator dari variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 3.2 kisi-kisi instrument kompensasi

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi

Dimensi	Indikator-Indikator	Item
1. Gaji	- Bayaran Tetap	1
2. Upah	- Imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja	2
3. Insentif	- Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.	3
4. Kompensasi Tidak Langsung	- Fasilitas	4
	- Asuransi	5
	- Tunjangan	6
	- Uang Pensiun	7

Sumber : Rivai (2009:744)

- b. Variabel Kinerja Karyawan (y) : Sebagai Variabel terikat/dependen (y) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya menurut ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dan dapat diukur, hal ini terlihat pada Tabel 3.3 tentang kisi-kisi instrument kinerja :

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Dimensi	Indikator-Indikator	Item
1. Kualitas	- Keterampilan	1
	- Kemampuan Karyawan	2
2. Kuantitas	- Jumlah aktivitas yang diselesaikan	3
3. Ketepatan Waktu	- Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu.	4
4. Efektivitas	- Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (tenaga, uang, teknologi)	5
5. Kemandirian	- Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya	6

6. Komitmen Kerja	- Tingkat komitmen kerja karyawan kantor.	7
-------------------	---	---

Sumber : Robbins (2006:260)

Butir-butir pernyataan tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1.

3.6. Analisis Data

3.6.1. Pengukuran Validitas dan Realibilitas

3.6.1.1. Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas.

Untuk menguji instrument penelitian apakah valid atau tidak diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya dengan memiliki nilai korelasi $r = 0,3$ (Sugiyono 2013). Adapun uji validitas instrument dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur. Validitas mempunyai pengertian sebagai suatu

ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau keaslian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.

Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir untuk menguji validasi setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumusan korelasi *Product Moment*. Jika validitasnya lebih besar dari 0,30 maka instrument penelitian dapat dinyatakan valid.

3.6.1.2. Uji Realibilitas

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis realibilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. Rumus koefisien realibilitas *alpha croabarch* adalah (Sugiyono, 2004:124) :

$$r_i = \frac{k\{1 - \sum si\}^2}{(k-1)st^2}$$

Keterangan :

K = mean kuadrat antara subjek

si^2 = mean kuadrat kesalahan

st^2 = varians total

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel (r_{11}) > 0,6 (Siregar, 2010).

3.6.2 Analisis Korelasi

Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto 2006). Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas Kompensasi dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

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

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi Penelitian Bisnis oleh Sugiyono, 2013

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi multiple

3.6.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan sifat karakteristik variabel yang dikaji maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Sederhana yang berpatokan pada rumus : $Y = a + bX$

Dimana :

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\Sigma Y(\Sigma X^2) - \Sigma X \Sigma XY}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Kompensasi, terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai $\alpha = 0,05$ yaitu : Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Hasjrat Abadi adalah merupakan perusahaan swasta yang ada di Manado, dan bergerak dalam bidang perdagangan umum. PT. Hasjrat Abadi dahulunya adalah berbentuk CV. Hasjrat Abadi yang berdiri tanggal 31 Juli 1952 yang bertempat di Jakarta dengan Notaris Sie Kwan Djien No. 12 tahun 1952. PT. Hasjrat Abadi pada tahun 1956 pada mulanya menjual bahan bangunan yang berupa seng, semen, besi, tripleks, dan lain-lain.

Setelah berkembangnya perekonomian dan teknologi yang bergerak dalam bidang perdagangan yang semakin luas maka permintaan barang dari konsumen untuk memenuhi hidup yang semakin bertambah, dengan alasan CV. Hasjrat Abadi membuka hidup yang cabang di kota Manado untuk melayani kebutuhan masyarakat khususnya kendaraan beroda empat dengan merek "TOYOTA" berdasarkan Akte Notaris No. 124 tahun 1952 sebagai jaminan usaha, maka didirikan di jalan Sisingamangaraja No. 09 Calaca Manado, dengan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia tertanggal 2 November 1981 No. 5/43/13.

Selanjutnya karena banyak konsumen serta perhatian masyarakat, khususnya pada kendaraan bermotor roda empat merek Toyota dan semakin meluasnya jangkauan usaha perusahaan, maka sebagai tahap lanjut kearah lebih

maju serta bertanggung jawab terhadap merek yang disponsori, juga perlu adanya persiapan modal yang lebih baik dan struktur Organisasi yang mantap, maka usaha CV. Hasjrat Abadi menjadi perusahaan perseroan (PT).

Adapun pendiri sekaligus peserta terdiri dari dua orang, yaitu :

1. Tn. Albert Hendrik Palar atas nama Rakhel David
2. Tn. Willy Lontoh

Perusahaan ini bergerak dalam bidang perdagangan kendaraan bermotor beroda empat Toyota dan dalam merek ini terdapat berbagai mesin-mesin diesel khususnya merek-merek Yamaha dan yang digunakan untuk sarana angkutan laut, yaitu motor tempel atau *Out Board* dan *In Board*, untuk penjualan bahan-bahan bangunan antara lain cat, semen, pintu rumah dan lain-lain.

PT. Hasjrat Abadi yang mempunyai kantor pusat di Jakarta, juga membuka kantor-kantor cabang yang sebagian besar berada di Indonesia bagian Timur, antara lain di Manado, Kotamobagu, Gorontalo, Palu, Ambon, Jayapura, Kupang, Sorong, Ujung Pandang, Biak, Luwuk, Poso, Tobelo, Toli-toli, Merauke, Timika, Marisa, Atambua, Nabire, Nusa Tenggara Timur, dan Flores.

PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado berhasil dalam mengelola akan hasil dagangannya, sehingga memberikan hasil yang baik. PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado merupakan cabang terbesar kalau dilihat dari segi kegiatannya. Oleh karena itu, PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado adalah merupakan induk dari hampir seluruh kantor cabang Indonesia bagian timur. PT. Hasjrat Abadi juga mempunyai beberapa anak perusahaan, antara lain :

1. PT. PERKONSUMA, yang bergerak di bidang kontraktor

2. CV. KOMBOS, yang bergerak di bidang *service* mobil
3. PT. SAMUDERA *PURNABLE* ABADI, yang bergerak dalam bidang jasa pelayaran
4. CV. YOSPARINE
5. CV. HARPA
6. CV. AUTONUSA
7. CV. HASJRAT *MULTIFINANCE*
8. PT. MAURU PERMATA ABADI

4.1.2 Visi dan Misi

Visi dari PT. Hasjrat Abadi adalah :

“Tumbuh dan menjadi yang terdepan dalam bidang perdagangan umum serta memberikan kepuasan kepada konsumen”.

Misi dari PT. Hasjrat Abadi adalah :

1. Mendistribusikan produk yang berkualitas tinggi dan menguasai pasar.
2. Membangun dan mengembangkan citra perusahaan dan keputusan pelanggan.
3. Memperluas bidang bisnis.

4.1.3 Arti Dan Logo Perusahaan

PT. Hasjrat Abadi mempunyai logo dengan arti seperti dibawah ini :

Gambar 4.1

Arti dari Logo PT. Hasjrat Abadi



Sumber : PT. Hasjrat Abadi Manado

“Warna Merah melambangkan kekokohan dan ketangguhan dari PT. Hasjrat Abadi sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum”.

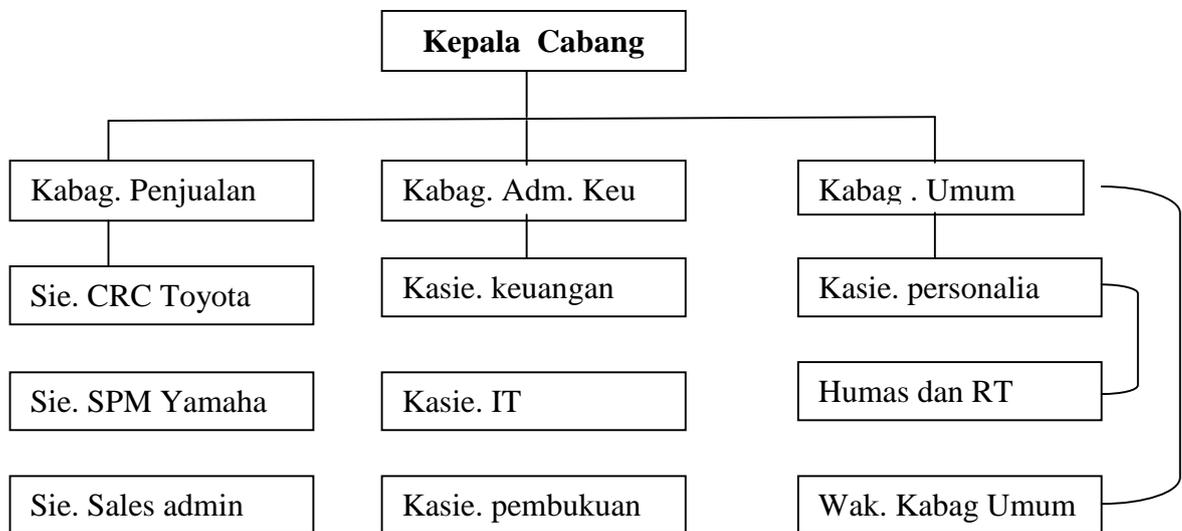
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk mengatur jalannya perusahaan dengan baik diperlukan suatu struktur Organisasi. Bentuk struktur Organisasi tergantung besar kecilnya perusahaan. Struktur Organisasi perusahaan ini perlu dipersiapkan terlebih dahulu agar tujuan perusahaan dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum membuat susunan struktur Organisasi (terlampir) seperti pada gambar 4.2.

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Bagian PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado



Sumber : Bagian Personalia PT. Hasjrat Abadi Manado

4.1.5 Sumber Daya Perusahaan

Struktur organisasi selalu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Struktur organisasi yang tepat atau sesuai bagi perusahaan satu belum tentu sesuai bagi perusahaan lain. Ini disebabkan karena jenis perusahaan, banyaknya cabang yang berbeda dari tiap-tiap perusahaan.

Struktur organisasi dari PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado di pimpin oleh seorang kepala cabang yang dibantu oleh kepala bagian Divisi Penjualan, Kepala

Bagian Akuntansi, Kepala Bagian Keuangan, Kepala Cabang Bagian HRD/Umum. Untuk lebih jelasnya lihat struktur organisasi PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado sebagai berikut :

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah Organisasi. Karena tujuan Organisasi akan terwujud jika didalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik. PT. Hasjrat Abadi sendiri memiliki karyawan yang ditempatkan sesuai pada bidang kompetensinya masing-masing dengan jumlah karyawan, seperti berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Bagian Penjualan

Jabatan	Jumlah
Kepala Cabang	1 Orang
Kepala Divisi Penjualan	1 Orang
Seksi Toyota	25 Orang
Seksi CRC	5 Orang
Seksi Yamaha	9 Orang
Kepala Elektrik & Bangunan	9 Orang
Seksi Administrasi Sales Dan Pengurus Lapangan	35 Orang
Total	85 Orang

Sumber : Bagian Personalia PT. Hasjrat Abadi Manado

**Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Bagian Adm. Keuangan
dan Bagian Umum**

Jabatan	Jumlah
Kabag Adm. Keuangan	1 Orang
Seksi IT	4 Orang
Seksi Pembukuan	12 Orang
Kabag Umum & Personalia	16 Orang
Seksi Keuangan	29 Orang
Total	62 Orang

Sumber : Bagian Personalia PT. Hasjrat Abadi Manado

Pada perusahaan ini semua karyawan dibedakan berdasarkan status pekerjaannya yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan harian/bulan. Seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Status Karyawan

Status	Jumlah
Karyawan Tetap	122 Orang
Karyawan Kontrak	13 Orang
Karyawan Harian/Bulan	12 Orang

Sumber : Bagian personalia PT. Hasjrat Abadi Manado

Jumlah Karyawan yang dimiliki oleh PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado yang berkantor di jln. Jendral Sudirman berjumlah 147 orang karyawan termasuk kepala cabang dan tiap-tiap kepala bagian. Karyawan perempuan berjumlah 51

dan laki-laki berjumlah 96 orang dengan tingkat pendidikan yang berbeda seperti di bawah ini :

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cab. Manado

Tingkat Pendidikan	Banyaknya
S1	71
D3	23
D2	3
D1	2
SMA/Sederajat	43
SMP	5
Jumlah	147

Sumber : Human Resources Departement PT. Hasjrat Abadi Cab. Manado Tahun 2015

Jumlah Karyawan dan pembagian tugas karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado khususnya pada bagian Administrasi Sales berjumlah 35 orang seperti yang kita lihat dalam tabel data karyawan di bawah ini :

Tabel 4.5 Data Karyawan Bagian Administrasi Sales

Bagian	Jumlah	Pendidikan
Kepala Seksi Admnistrasi Sales	1 Orang	S1
Subsi Proses Penjualan	2 Orang	S1
Staf Proses Penjualan	2 Orang	S1
Administrasi PSKB	1 Orang	S1
Staf Administrasi PSKB	2 Orang	S1
Pengurus Administrasi PSKB	2 Orang	S1
Staf PSKB Wilayah	2 Orang	S1
Staf PSKB Manado	2 Orang	S1
Pengurus PSKB Adm. Sales	3 Orang	S1
Subsi Proses Pembelian	1 Orang	S1
Subsi Administrasi Umum Sales	1 Orang	S1
Staf Administrasi Umum Sales	2 Orang	S1
Administrasi KSG Service	1 Orang	S1
Supervisor Penjualan	1 Orang	S1
Pengurus PSKB Minahasa	1 Orang	S1
Pengurus PSKB Manado	1 Orang	S1
Pengurus PSKB Mitra	1 Orang	S1

Pegurus PSKB Minut-Bitung	1 Orang	S1
Pengurus Lapangan Mitra	2 Orang	S1
Pengurus Lapangan Minut-Bitung	2 Orang	S1
Pengurus Lapangan Minahasa	2 Orang	S1
Pengurus Lapangan Manado	2 Orang	S1
Total	35 Orang	

Sumber : PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado 2015

4.1.6. Uraian Pekerjaan

1. Kepala Cabang

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengkoordinir, mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan perusahaan cabang sesuai dengan tujuan, sasaran, kebijakan strategi dan program kerja yang telah ditetapkan.

2. Kepala Bagian Penjualan

Bertanggung jawab untuk merencanakan, merumuskan, menetapkan tujuan, sasaran, kebijaksanaan dan program kerja dalam kegiatan pesaran, promoso penjualan dengan berusaha untuk meningkatkan hasil penjualan cabang.

3. Kepala Seksi Penjualan Toyota

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kegiatan pemasaran, promosi serta penjualan kendaraan bermotor (mobil Toyota).

4. Kepala Penjualan Mesin-Mesin

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kegiatan pemasaran, promosi serta penjualan kendaraan bermotor, seperti sepeda motor, yom, yanmar serta kegiatan pemasaran dan pemeliharaan dan perawatan.

5. Kepala Seksi Penjualan Barang Dagangan Umum

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kegiatan pemasaran promosi serta penjualan barang dagangan umum.

6. Kepala Seksi Penjualan *Spare Parts*

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kegiatan pemasaran, promosi serta penjualan berbagai *spare parts* meliputi *spare parts* Toyota Yanmar dan Yamaha.

7. Kepala Penjualan Elektronik

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kegiatan pemasaran, promosi serta penjualan berbagai produk elektronik yang meliputi TV, *Refrigerator*, *Audio*, *Home appliances* dan mesin cuci.

8. Kepala Seksi Penjualan *General Merchandise*

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kegiatan pemasaran, promosi serta penjualan berbagai produk *general merchandise* yang meliputi seng, semen dll.

9. Sales Administrasi Penjualan

Bertanggung jawab untuk merencanakan, menerapkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan administrasi sales sesuai dengan kebijaksanaan sistem dan prosedur yang ditetapkan.

10. Kepala Bagian Akuntansi dan Keuangan

Bertanggung jawab untuk merencanakan kegiatan, merumuskan dan menetapkan tujuan, sasaran, kebijaksanaan program kerja dalam kegiatan keuangan dan akuntansi.

11. Kepala Seksi Keuangan

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan di bidang keuangan mencakup pengolaan dana perusahaan, penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang, penyusunan anggaran, perpajakan dan asuransi.

12. Kepala Bagian Personalia dan Umum

Bertanggung jawab untuk merencanakan, merumuskan, menetapkan tujuan, sasaran, kebijaksanaan dan program kerja dalam kegiatan personalia umum.

13. Kepala Seksi Personalia

Bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran uang tunai, surat berharga sesuai dengan kebijaksanaan dan prosedur yang berlaku.

14. Penagihan

Bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi semua kegiatan penagihan piutang pada saat jatuh tempo.

15. *Payroll*

Bertanggung jawab untuk melaksanakan perhitungan gaji, uang makan, hadir dan berbagai tunjangan, potongan, perhitungan pajak penghasilan astek serta melaksanakan pembayaran gaji karyawan dan membuat laporan tahunan pajak penghasilan karyawan.

16. Kepala Seksi Keuangan dan Administrasi

Bertanggung jawab untuk menrencanagn, merumuskan dan menetapkan tujuan, sasaran, kebijaksanaan dan program kerja dalam kegiatan keuangan administrasi dan urusan umum.

17. Kepala Perwakilan

Bertanggung jawab untuk menrencanakan, mengkoordinir, mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan perwakilan sesuai dengan tujuan, sasaran, kebijakan, strategi dan program kerja yang telah ditetapkan.

18. Petugas Pajak dan Asuransi

Bertanggung jawab untuk melaksanakan perhitungan dan pembayaran pajak, serta menutup asuransi atas harta kekayaan dan barang dagangan sesuai dengan kekayaan barang dagangan, sesuai kebijaksanaan system dan prosedur yang berlaku.

19. Kepala Seksi Akuntansi

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi kegiatan pencatatan, penggolongan transaksi keuangan perusahaan serta

menyusun neraca percobaan, serta melaksanakan sesuai dengan kebijaksanaan system dan prosedur yang telah ditetapkan.

20. Petugas administrasi Persediaan

Bertanggung jawab untuk melaksanakan pencatatan transaksi persediaan barang dagangan, mutasi penerimaan dan pengeluaran dan saldo persediaan yang ada digedung serta penyusunan laporan posisi piutang dagang secara benar, lengkap sesuai dengan kebijaksanaan system dan prosedur yang telah ditetapkan.

21. Petugas Administrasi Piutang

Bertanggung jawab untuk melaksanakan pencatatan transaksi piutang dagang, mutasi penambahan, pengurangan saldo piutang dagang serta penyusunan laporan posisi piutang dagang secara benar, lengkap sesuai dengan kebijakan, system dan prosedur yang telah ditetapkan.

22. Kepala Seksi Personalia

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan dibidang personalia, secretariat dan urusan hukum.

23. Sekretariat

Bertanggung jawab untuk mengatur, pelaksanaan kegiatan kerja yang meliputi surat-menyurat, hubungan telepon, telex, fax, pengaturan perjalanan dan jasa fotocopy.

24. Umum

Bertanggung jawab untuk menjamin bahwa dalam pelaksanaan kegiatan usaha, perusahaan senantiasa memperhatikan dan mengikuti peraturan undang-undang dan hukum yang berlaku.

25. Administrasi Personalia

Bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan seleksi awal dan menyelenggarakan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan.

26. Kepala Seksi Umum

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan gudang, ekspedisi, pengaturan kendaraan bermotor, keamanan dan urusan rumah tangga.

27. Keamanan

Bertanggung jawab untuk mengatur, mengawasi keamanan lingkungan perusahaan.

28. Rumah Tangga

Bertanggung jawab untuk mengatur, mengawasi urusan rumah tangga serta memelihara dan menjaga keindahan, kebersihan gedung, sarana kerja, serta lingkungan perusahaan.

29. Kepala Gudang

Bertanggung jawab untuk merencanakan, mengkoordinir, mengarahkan dan melaksanakan kegiatan penerimaan, penyimpanan, pengeluaran barang dan administrasi serta keamanan dan keselamatan barang-barang gudang.

30. Petugas Ekspedisi

Bertanggung jawab untuk menyimpan surat, dokumen pengiriman barang dan melaksanakan pengiriman barang ke langganan.

31. Petugas Kendaraan Bermotor

Bertanggung jawab untuk mengatur, mengawasi pelaksanaan, penyediaan, fasilitas jasa kendaraan bermotor.

4.1.7 Bidang Usaha

PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado bergerak dalam bidang distributor barang dagangan seperti :

1. Mobil *Toyota*
2. Sepeda Motor *Yamaha*
3. *Yamaha Outo Motor (YOM)*
4. Mesin Yanmar
5. *Spare Parts Toyota*
6. *Spare Parts Sepeda Motor Yamaha*
7. *Spare Parts YOM*
8. *Spare Parts Yanmar*
9. Semen Tonasa
10. Seng *Got Witkco*
11. *AC Sanden*
12. Ban *Untirub*
13. Ban *Dunlop*
14. Barang Elektronik Samsung
15. Velg *Racing*
16. Keramik *Masterina*

17. Pompa *Grundfos*

18. *Accu Mitsuba*

19. *Stainless Steel*

20. *Oli Yamalube dan Penzoil*

4.1.8 Jam Kerja

Jam kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado berdasarkan kegiatan yang dilakukan menggunakan jam kerja regular atau jam kerja full time (waktu penuh). Jam kerja berlaku selama 8 jam, namun seringkali para karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan tapi akan ada biaya lembur.

Hari kerja yaitu 6 hari dengan jam kerja sebagai berikut :

1. Hari Senin-Jumat : Pukul 08.15 – 16.30
Istirahat : Pukul 12.00 – 13.00
2. Hari Sabtu : Pukul 08.00 – 12.00
3. Hari Minggu dan hari besar nasional libur.

4.2. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dalam hal mempermudah proses analisa data yaitu karakteristik responden yang diperoleh dari data kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berjumlah 35 orang karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data profil responden berdasarkan jenis kelamin akan di jelaskan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase %
Laki-Laki	24	69
Perempuan	11	31
Total	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dengan melihat tabel karakteristik responden diatas maka dapat dilihat jumlah karyawan pria lebih dominan dibandingkan wanita, hal ini karena perusahaan bergerak di bidang perdagangan umum, dimana laki-laki lebih dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dilapangan seperti mengurus PSKB/Pesanan Surat Kendaraan Bermotor di Polda.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi tentang usia responden dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase %
20-30	10	28
31-40	23	67
>40	2	5
Total	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Menurut tabel diatas karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado Berada dalam usia produktif untuk bekerja. Karena sebagian besar karyawan

berusia diantara 20-40 tahun. Usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang untuk mengembangkan karir.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi tentang tingkat pendidikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase %
SMA/Sederajat	-	-
Diploma	2	6
S-1	33	94
Total	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari data tabel diatas dapat dilihat tingkat pendidikan yang dominan adalah S-1 karena menjadi salah satu syarat untuk bergabung dengan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

4.2.4 Deskriptif Statistik Penelitian

Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 35 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas data analisis dari *Microsoft Office Excel 2007*. Hasil analisis deskriptif disajikan lewat tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik Deskriptif	Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
N	35	35
Minimum	7	7
Maximum	34	35
Sum	727	730
Mean	20.771	20.857
Std. Deviation	6.073	6.544

Sumber : Pengolahan Data Analisis 2015

Untuk penjelasan *deskriptif statistic* penelitian mengenai Variabel Kompensasi dan variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 4.9 diperoleh nilai Maximum 34 dan Minimum 7 dengan nilai mean 20.771 dan *Standard Deviation* 6.073. Data-data tersebut menggambarkan bahwa Kompensasi memiliki variasi nilai yang signifikan sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Selain itu, Kompensasi pada perusahaan PT. Hasjrat Abadi Manado belum efektif.

2. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif pada table 4.9 diperoleh nilai maximum 35 dan minimum 7 dengan nilai mean 20.857 dan standart deviation 6.544. Data-data tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado memiliki variasi nilai yang signifikan sehingga dapat digunakan

sebagai variabel penelitian. Dengan kata lain, Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado belum maksimal.

4.2.5 Pengujian Validitas dan Realiabilitas Instrument

Pengujian validitas dan reliabilitas instrument dilakukan dengan membagikan daftar kuesioner pada 35 responden PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

4.2.5.1 Uji Validitas Instrument

Instrument yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pertanyaan/ Pernyataan untuk memperoleh data juga dinyatakan valid. r hitung dapat diperoleh dari hasil korelasi *product moment* antara skor jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jumlah skor total jawaban responden.

1. Uji Validitas Instrument Kompensasi

Tabel 4.10 Uji Validitas Instrument Kompensasi

No.	Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket
1.	Gaji yang diberikan relative stabil dan selalu tepat waktu	0.334	0.573	Valid
2.	Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum	0.334	0.732	Valid
3.	Pemberian insentif atau bonus dapat menimbulkan gairah bekerja	0.334	0.739	Valid
4.	Fasilitas terpenuhi dan nyaman, menumbuhkan rasa ingin bekerja.	0.334	0.779	Valid

5.	Asuransi membuat rasa aman kepada karyawan	0.334	0.758	Valid
6.	Tunjangan sangat memuaskan	0.334	0.559	Valid
7.	Uang Pensiun bisa memenuhi kehidupan sehari-hari.	0.334	0.852	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dari tujuh butir pernyataan, semuanya menghasilkan angka yang valid karena nilai r hitung $> 0,3$ yang berarti valid.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat r hitung untuk setiap butir pernyataan yang dilakukan untuk mengukur Kinerja Karyawan yang juga ketujuh butir pernyataannya menghasilkan poin r hitung $> 0,3$ yang berarti valid.

Tabel 4.11 Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket
1.	Keterampilan sangat baik sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang banyak.	0.334	0.573	Valid
2.	Mampu melakukan pekerjaan di luar <i>job description</i> .	0.334	0.732	Valid
3.	Mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab	0.334	0.739	Valid
4.	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal.	0.334	0.779	Valid
5.	Menaikkan hasil dalam penggunaan sumber	0.334	0.758	Valid

	daya (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)			
6.	Dapat menjalankan fungsi kerja tanpa di perintah	0.334	0.559	Valid
7.	Mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan.	0.334	0.852	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

4.2.5.2 Uji Realibilitas Instrument

Untuk mengetahui koefisien realibilitas maka dilakukan dengan teknik belah dua yang dianalisis dengan menggunakan analisis data pada *Microsoft Office Excel 2007*, untuk itu maka butir- butir instrument dibagi menjadi dua kelompok yaitu ganjil dan genap. Selanjutnya skor data disusun sendiri dan dicari korelasinya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

Tabel 4.12 Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X)

	<i>Ganjil</i>	<i>Genap</i>
Ganjil	1	
Genap	0.696076	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa koefisien realibilitas variabel Kompensasi menunjukkan angka 0.696 karena koefisien realibilitas adalah minimal 0.6 jadi Variabel Kompensasi adalah realable.

Tabel 4.13 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	<i>Ganjil</i>	<i>Genap</i>
Ganjil	1	
Genap	0.712324	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Dilihat dari tabel 4.13 maka koefisien realibilitas variabel Kinerja Karyawan menunjukkan angka 0.712 dan diatas nilai koefisien reliabilitas minimal 0.6 jadi variabel Kinerja Karyawan adalah reliable dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

4.2.6 Hasil Analisis Regresi Korelasi

Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado dapat dipengaruhi oleh banyak faktor internal maupun faktor eksternal dari perusahaan yang saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu di analisis hubungan antara variabel yang menjadi bagian dari penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Dengan menggunakan kuestioner (terlampir) yang diberikan kepada 35 responden yaitu karyawan dari PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado diperoleh data dan tabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut

variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas data analisis *Microsoft Office Excel 2007*. Rekapitulasi data hasil penelitian dan hasil analisis regresi korelasi parsial terlampir.

Untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Hasil analisis antara variabel Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel beserta uraiannya sebagai berikut :

Hasil analisis korelasi dan regresi sederhana Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.14 Model Summary Output Korelasi Dan Regresi Sederhana
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

<i>Regression Statistics</i>	
<i>Multiple R</i>	0.814571514
<i>R Square</i>	0.663526752
<i>Adjusted R Square</i>	0.653330593
<i>Standard Error</i>	3.853377836
<i>Observations</i>	35

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>
<i>Intercept</i>	2.625	2.352	1.116	0.272	-2.160
X	0.878	0.109	8.067	0.000	0.656

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

▪ **Analisis Output**

Untuk penjelasan mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini akan diuraikan seperti berikut :

- Koefisien Korelasi : $r = 0.814$
- Koefisien Determinasi : $r^2 = 0.663$
- Persamaan Regresi : $Y = a + bX$
 $= 2.625 + 0.878X$
- Sig P = 0.000

Nilai Koefisien korelasi = 0.814 menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang kuat signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Nilai $r^2 = 0.663$ menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado dipengaruhi sebesar 66.3% oleh Kompensasi sedangkan 33.7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 2.625 + 0.878X$ hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado ditentukan oleh Kompensasi . Koefisien regresi variabel X sebesar 0.878 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Kompensasi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.878 begitupun sebaliknya dengan angka intercept sebesar 2.625 tanpa adanya Kompensasi, besar skor Kinerja Karyawan adalah 2.625.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan : “Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado” dapat diterima.

4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara individu maupun bersama-sama. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial.

t-hitung pada penelitian ini adalah 8.067 sedangkan t-tabel bernilai 1.690. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Kompensasi dengan t-hitung 8.067 lebih besar dari t-tabel 1.690 yang berarti variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

4.3 Pembahasan

PT. Hasjrat Abadi Manado merupakan perusahaan yang terus berupaya untuk semakin berkembang dan setiap usaha yang dilakukan oleh perusahaan ini terus mendapatkan tempat dihati masyarakat luas untuk mempercayakan perusahaan ini menjadi perusahaan yang unggul dan dapat dipercaya dalam menghasilkan produk maupun jasa dalam bidang perdagangan otomotif. Untuk itu perusahaan ini sangat membutuhkan sumber daya yang dapat menunjang setiap pekerjaan yang ada. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan sendiri

yang menjadi motor penting dalam Bergeraknya sebuah perusahaan. Dengan pekerjaan yang terus berputar tanpa henti setiap harinya perusahaan perlu memberikan dorongan dengan memberikan Kompensasi sehingga karyawan lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Dalam hal ini telah dilakukan penelitian dengan menganalisa tentang seberapa besar pengaruh Kompensasi itu sendiri terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan maka dilakukan analisis dan pembahasan secara parsial. Hasil analisis regresi korelasi sederhana variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0.814 dengan koefisien determinasi sebesar = 0.663 dengan persamaan regresi $Y = 2.625 + 0.878X$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat. Selain itu, koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar = 0.878 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Kompensasi pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado ditingkatkan satu satuan maka akan meningkat sebesar = 0.878 satuan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Sebaliknya jika Kompensasi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan = 0.878 satuan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar = 2.625 berarti tanpa adanya variabel Kompensasi, besar skor Kinerja Karyawan adalah = 2.625. Kinerja yang

dirasakan oleh karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Kompensasi sebagai salah satu faktor internal perusahaan terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam hal ini Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Kompensasi yang sesuai dengan harapan dari karyawan itu sendiri tentunya akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2009:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

PT Hasjrat Abadi Manado sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum harus mengambil langkah-langkah antisipasi dalam persoalan Kompensasi agar Kinerja Karyawan dapat meningkat secara signifikan. Beberapa indikator mengenai variabel Kompensasi yang terkait antara lain : Rivai (2009:744)

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konskuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay performance plan*).

4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya : Fasilitas-fasilitas, seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Bertolak dari indikator-indikator yang ada tersebut, terdapat beberapa persoalan mengenai Kompensasi yang Peneliti temui ketika melakukan penelitian ini antara lain, Kompensasi yang ada pada perusahaan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado masih belum sesuai khususnya yang mencolok adalah tentang indikator

gaji dimana sering mengalami keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan dan tunjangan yang belum memuaskan. Hal ini akan sangat mempengaruhi Kinerja dari Karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban responden pada kolom variabel Kompensasi pada kuesioner yang di bagikan kepada 35 responden karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado (kuesioner terlampir).

Karyawan membutuhkan sesuatu hal yang dapat mendorong dan memotivasi diri mereka untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan akan melakukan pekerjaan dengan senang hati bahkan akan mengupayakan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan pendapat Panggabean (2002:181) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Oleh sebab itu, dari semua penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan akan mendapatkan hasil yang baik yang tentunya akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, maka selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian, dan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi terbukti ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0.81 dan memiliki keeratan hubungan koefisien determinasi sebesar 66.3%.
2. Terdapat pengaruh langsung positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kompensasi secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dimana hasil perhitungan secara parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dimana nilai Kompensasi dengan t_{hitung} 8.067 lebih besar dari t_{tabel} 1.690 hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.
3. Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Artinya peningkatan pada pemberian Kompensasi dapat menyebabkan peningkatan pada Kinerja Karyawan. Hal

ini sesuai dengan hasil analisis dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dimana nilai Kompensasi dengan t_{hitung} 8.067 lebih besar dari t_{tabel} 1.690 ini menjelaskan bahwa model regresi tersebut berhasil menerangkan variabel terikat karena memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} .

5.2 Saran

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado maka disarankan perlu dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Pentingnya perusahaan untuk meningkatkan pemberian Kompensasi, agar seluruh karyawan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Menjalankan dengan konsisten pengelolaan Kompensasi dengan profesional dan objektif serta harus memberikan *reward* dan *punishment* kepada seluruh karyawan secara adil, baik dalam pemberian bonus, THR dan insentif.
3. Pentingnya pimpinan lebih memperhatikan kompensasi seluruh karyawan dan pimpinan seharusnya menjadikan kompensasi sebagai skala prioritas bagi seluruh karyawan yang ada dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo, Elisa Bunga. 2002. *Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Donggala*. Tesis. Makassar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Ed Revisi VI. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Desller, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Djarwanto & Pangestu. 2002. *Statistik Induktif*. Yogyakarta. BPFE.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Handoko, T.H. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Askara.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

- Marhiot, Efendy. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Mathias & Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gadjamada University Press.
- Nazir, M. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta. LepKhair
- Pabundu, Tika. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta. PT. Bumi Askara.
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Rahayu, Diyan Kurniawati. 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Skripsi S1. Palu : Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Riduwan, M.B.A. 2002. *Metode & teknik menyusun Proposal penelitian*. Yogyakarta. Andi Offset.

- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal & Basri. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal & Ella Jauvan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sentono, Prawiro. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Yogyakarta. BPFE.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siregar, C.J.P dan Wikarsa, S. 2010. *Dasar-Dasar Praktis*. Jakarta. EGC.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cet. 3. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.