

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO**

TUGAS AKHIR

Oleh

CLAUDIA J.Y. PRANG

NIM. 140537004



POLITEKNIK NEGERI MANADO

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS

2015

Claudia J.Y. Prang, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Dibimbing oleh pembimbing 1 Dr. Daisy Sundah, SE, MEdM dan pembimbing 2 Lietje Lumatauaw, STh, MSi

ABSTRAK

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi berpengaruh besar pada kinerja kerja karyawan, karena semakin baik pemberian kompensasi maka semangat kerja karyawan akan lebih baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Untuk mencapai tujuan tersebut, Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, observasi kepada 73 karyawan . Teknik pengujian data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas, analisis korelasi regresi, uji hipotesis, sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan Pemberian Kompensasi pada PT. Air Manado sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Untuk itu, Pemberian Kompensasi pada PT. Air Manado perlu di maksimalkan sesuai hasil kerja dari karyawan, dan semangat kerja akan lebih meningkat sehingga menghasilkan kinerja atau hasil yang baik.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

Claudia J.Y. Prang, Effect of Compensation on Employee Performance in PT. Air Manado. Guided by mentors 1 Dr. Daisy Sundah, SE, MEdM and counselors 2 Lietje Lumatauaw, STh, MSi

ABSTRACT

Compensation is the entire remuneration received by employees on the work of employees of the organization. For that an employee begin to appreciate the hard work and continued to show loyalty to the company and therefore the company rewards the employee's performance is by way of compensation. Compensation big influence on employee performance, because the better the compensation the employee morale will be better. The purpose of this study was to determine the effect of compensation to employee performance at PT. Air Manado. To achieve these objectives, the data in this study were collected through questionnaires, observation for 73 employees. Data testing technique used is quantitative analysis, the test reliability and validity, correlation analysis regression, hypothesis testing, the source of the data used is derived from the primary data and secondary data. From this study we concluded Granting compensation in PT. Air Manado influence on employee performance. Therefore, granting compensation to the PT. Manado water needs to be maximized according to the results of work of employees, and morale will be increased so as to produce a good performance or results.

Keywords: Compensation, Employee Performance

MOTTO

"DI BERKATILAH ORANG YANG MENGANDALKAN TUHAN, YANG
MENARUH HARAPANNYA PADA TUHAN".

(YEREMIA 17:7)

"JANGANLAH HENDAKNYA KAMU KUATIR TENTANG APAPUN JUGA,
TETAPI NYATAKANLAH DALAM SEGALA HAL KEINGINANMU
KEPADA ALLAH DALAM DOA DAN PERMOHONAN DENGAN UCAPAN
SYUKUR".

(FILIPI 4:6)

"KARENA MASA DEPAN SUNGGUH ADA, DAN HARAPANMU TIDAK
AKAN HILANG".

(AMSA 23:18)

"KEAJAIBAN ADALAH KATA LAIN DARI KERJA KERAS."



LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang telah di lakukan maka mahasiswa Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis yang di sebut di bawah ini :

Nama : Claudia J.Y. Prang

NIM : 140537004

Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul: “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado “

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Pembimbing 1,

Pembimbing 2,

Dr. Daisy I. E. Sundah, SE, MEdM
NIP. 19630109 198903 2 001

Lietje Lumatauw, STh, MSi
NIP.19630730 199303 2 001

Ketua Panitia
Seminar dan Ujian Tugas Akhir

Dr. Ir. Efendy Rasjid,MSi, MM
NIP. 19670516 199403 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir oleh Claudia J.Y. Prang ini telah di pertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 21 Agustus 2015

Ketua/ Penguji 1

Silvy T. Sambuaga, SE, MSi
NIP. 19610927 198811 2 001

Penguji 2,

Penguji 3,

Juliet P.T. Makinggung, SE, MSi
NIP. 19730722 20021 2 001

Dr. Daisy I. E. Sundah, SE, MEdM
NIP. 19630109 198903 2 001

Mengetahui,

Ketua jurusan Administrasi Bisnis

Willem Gilbert Pomantow, SE, MSi
NIP. 19651119 199003 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Claudia J.Y. Prang

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Manajemen Bisnis

Program : Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

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

Manado, Agustus 2015

Yang membuat pernyataan

Claudia J.Y. Prang

NIM. 140537004

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Claudia J Y Prang

NIM : 14 053 7 004

Tempat Tanggal Lahir : Rumoong Atas, 22 Agustus 1993

Agama : Kristen Protentan

Alamat Tempat Tinggal : Rumoong Atas II, Kec. Tareran Kab. MINSEL

Riwayat Pendidikan : Tamat TK Hanna Rumoong Atas Tahun 1999

: Tamat SD Inpres 4/82 Rumoong Atas Tahun 2005

: Tamat SMP Negeri 1 Tareran Tahun 2008

: Tamat SMA Negeri 1 Tareran Tahun 2011

Nama Ayah : Jemmy S Prang

Nama Ibu : Flora J Posumah

Tempat Tinggal Orang Tua : Ds. Rumoong Atas 2 Kec. Tareran Kab. MINSEL

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan 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, MSi sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis sekaligus dosen penguji 2
4. Bapak Ir. Efendy Rasjid, MSi sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir Tahun 2015.
5. Ibu Dr. Daisy Sundah, SE, MEdM, sebagai Dosen Pembimbing 1 Tugas Akhir penulis.
6. Ibu.Lietje Lumatauw, STh, MSi sebagai Dosen Pembimbing 2 Tugas Akhir penulis.
7. Ibu Silvy Sambuaga, SE, MSi selaku penguji 1
8. Kepada seluruh staf jurusan Administrasi Bisnis
9. Kepada Orang tua saya yang sudah mendoakan, mensupport saya sehingga Tugas Akhir ini dapat selesai dengan baik
10. Kepada seluruh keluarga besar saya, yang selalu mendoakan dan membantu saya

11. Kepada Nicky Tanod yang selalu membantu saya sehingga Tugas Akhir ini dapat selesai dengan baik
12. Dan kepada seluruh teman-teman saya yang sudah memabantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini
13. Semua pihak yang membantu saya dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Tuhan Yesus Memberkati semuanya.

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

Penulis

Claudia J.Y. Prang
NIM. 140537004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Pengertian Kompensasi	6
2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	6
2.1.3 Tujuan Kopensasi	7

2.1.4	Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	8
2.1.5	Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi.....	10
2.1.6	Kinerja Karyawan	11
2.2	Tinjauan Pustaka	16
2.3	Alur Pikir	19
2.4	Hipotesis	19
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1	Objek Penelitian	21
3.2	Metode Penelitian	21
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	21
3.3.1	Jenis Data.....	21
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	22
3.3.3	Populasi Dan Sampel.....	22
3.3.4	Definis Operasional Variabel Dan Pengukurannya.....	23
3.4	Metode Analisa	26
3.4.1	Pengukuran Validitas Dan Reliabilitas	26
3.4.2	Uji Reliabilitas	26
3.4.3	Analisa Korelasi.....	27
3.4.4	Analisa Regresi Sederhana	29
3.4.5	Pengujian Hipotesis	30
3.4.6	Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	30

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1	Sejarah Perusahaan	34
4.1.2	Dasar Hukum Berdirinya Perusahaan.....	35
4.1.3	Visi Dan Misi.....	37
4.1.4	Bidang Usaha.....	37
4.1.5	Sumberdaya Manusia	37
4.1.6	Uraian Pekerjaan	39
4.1.7	Lokasi Dan Telepon Perusahaan	49
4.2	Karakteristik Responden	49
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi	51
4.2.5	Hasil Analisa Variabel Penelitian.....	52
4.2.6	Variabel Kompensasi (X)	55
4.2.7	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.2.8	Variabel Kinerja (Y)	62
4.2.9	Uji Statistik Dan Interpretasi Data Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	67
4.3	Pembahasan	75

4.3.1 Pemberian Kompensasi PT. Air Manado Kepada	
Karyawan	75
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	76
4.3.3 Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja	
Karyawan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1. Alur Pikir	19
2. Total Skor Kompensasi (X)	54
3. Total Skor Kinerja (Y)	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Kisi-kisi Instrumen Kompensasi	24
2.	Kisi-kisi Instrumen Kinerja	25
3.	Kualifikasi Pegawai Berdasarkan Jabatan	38
4.	Kualifikasi Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	39
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi	51
9.	Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi (x)	53
10.	Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor satu variabel X Gaji dan upah yang diterima sudah sesuai harapan.....	55
11.	Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor dua variabel X Gaji dan upah yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu.....	56
12.	Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor tiga variabel X Insentif yang diberikan sebagai imbalan atas kerja karyawan bukan berdasarkan senioritas atau jam kerja	57
13.	Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor empat variabel X Bonus yang diberikan sesuai harapan.....	57
14.	Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor lima variabel X Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	58

15. Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor lima variabel X Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	59
16. Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor tujuh variabel X Toleransi jam kerja seperti izin cuti	60
17. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
18. Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor satu variabel Y Selalu menciptakan ide-ide baru	62
19. Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor dua variable Y Memanfaatkan setiap peluang yang ada	63
20. Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor tiga variabel Y Selalu berfikir positif dan bertindak kreatif dan inovatif.....	64
21. Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor empat variabel Y Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.....	65
22. Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor lima variabel Y Hasil kerja karyawan sebanding dengan yang ditargetkan perusahaan.....	65
23. Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor enam variabel Y Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.....	66
24. Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor tujuh variabel Y Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.....	67
25. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X).....	68

26. Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja (Y).....	69
27. Reliabilitas Variabel Kompensasi (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
28. Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Kompensasi (X) dan Kinerja Kerja (Y)	72
29. Summary Output Coeficients Variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Kerja (Y)	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdayasumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian seseorang dalam bekerja hal tersebut dapat menjaga kelangsungan perusahaan . Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi yang baik, pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan pegawai-pegawai yang mutunya tinggi maka perusahaan tersebut harus memberikan upah yang tinggi kepada mereka itu. Lain dari pada itu, perlu diperhatikan pula untuk memberikan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama. Memang benar bahwa

dalam mengembangkan dan menerapkan suatu system imbalan tertentu, organisasi menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal, akan tetapi sering pula bersifat eksternal.

PT. Air Manado merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak dalam bidang distributor air bersih. Air yang diambil dari sungai paal II lalu di olah sehingga menghasilkan air bersih yang baik yang dapat di konsumsi dan siap di salurkan di daerah tikala, kairagi, paal 2, sindulang, wawonasa, paal 4, pusat kota 45. Air bersih yang baik dan siap untuk disalurkan kepada konsumen harus di olah dengan berbagai macam proses antara lain air di sedot dari sungai (sungai paal II) ke bak sidementasi, kemudian diberi bahan kimia pada air, di saring dan siap di salurkan kepada konsumen ataupun kepada masyarakat luas.

Air bersih sangat penting bagi kelangsungan hidup masyarakat yang ada di kotamadya manado sehingga akan lebih baik setiap masyarakat mendapatkan air bersih, sebelum mendapatkan air bersih para konsumen harus mendaftarkan diri kepada PT. Air Manado dalam pemasangan instalasi baru. Perusahaan ini sudah melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya. Pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya dan perekonomian perusahaan terus dilakukan, karena sumber daya manusia (karyawan) dan sistem perekonomian yang ada dalam perusahaan merupakan sumber daya dan sumber pendapatan yang paling utama bagi perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran, sikap, dan keseriusan karyawan saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian suatu perusahaan.

Pada saat penulis mengamati di perusahaan ternyata yang menjadi masalah adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Ada beberapa karyawan yang sering mengeluh karena upah yang mereka dapatkan tidak besar atau beban kerja terlalu tinggi. Penulis melihat hal tersebut ternyata memang benar terjadi, mengakibatkan kinerja kerja menurun dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. 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 untuk mendukung kinerja karyawan. Dengan terbentuknya kompensasi yang baik, 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. Jadi berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengambil judul “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air 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 :

1. Bagaimana Kompensasi yang diberikan PT. Air Manado Kepada Karyawannya?
2. Bagaimana kinerja kerja karyawan pada PT. Air Manado ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompensasi pada PT. Air Manado
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Air Manado
3. Untuk menganalisa pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan dan memberi pemahaman mengenai hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan
2. Sebagai masukan atau saran dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang diambil oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian kompensasi karyawan.
3. Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pembacanya pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh pemberian kompensasi
4. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya . Werther dan Davis, 1996;408) menyatakan bahwa dengan adanya kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji adalah, kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

2.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus/komisi

2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi
3. Ganjaran non financial seperti jam kerja luwes dan kantor yang bergengsi

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

- **Ikatan Kerja Sama**

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

- **Kepuasan Kerja**

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

- **Pengadaan efektif**

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

- **Motivasi**

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

- Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

- Disiplin

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

- Pengaruh serikat buruh

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

- Pengaruh pemerintah

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

2.1.4. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan (2000,126) :

- 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 pekerjaan, 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 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.

c. 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.

d. 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.

e. Biaya hidup/Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biata 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.

f. 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 tanggungjawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

g. 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.

h. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) 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 (*disquashed unemployment*)

2.1.5 Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi

Menurut Irianto (2001:103) dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab, yaitu :
“*Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah*

sistim kompensasi tertentu?”. Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistim dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
2. Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.
3. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.
4. Menetapkan spektrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.
5. Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
6. Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
7. Dapat mencapai ke-enam kreteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
8. Dapat mencapai ketujuh kreteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

- Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan
- Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
- Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.
- Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai 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.

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

- Tujuan

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

- 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.

- 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 Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu (Robbins, 2006:260)

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Hani Handoko (2002) 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 diwaktu 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. Hani Handoko (2000) 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 Tinjauan Pustaka

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

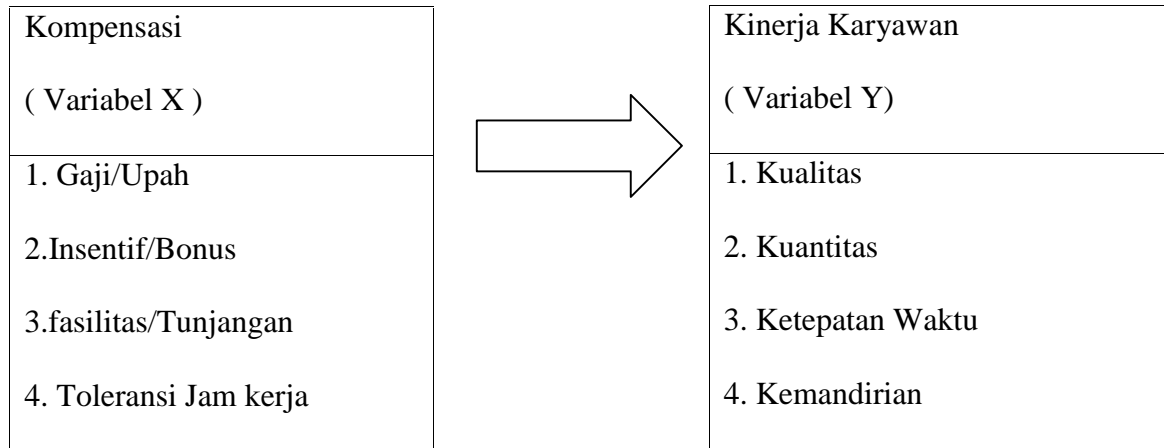
Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisa	Hasil Penelitian
• Anoki Herdan Dito (2010)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Perbalingga	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan

<ul style="list-style-type: none"> • Haryono (2009) 	<p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis</p>	<p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; Motivasi berpengaruh positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja;</p>
--	--	---	--

			Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening
• Sri Wuryanti (2008)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggu nakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja

<ul style="list-style-type: none"> • Warsidi (2004) 	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
<ul style="list-style-type: none"> • Astrid Tanjung Sari (2008) 	Pengaruh Mutasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah	Analisis Regresi Linier Berganda	Pemberian kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

2.3 Alur Pikir



Dengan meningkatkan pemberian kompensasi berupa gaji/upah, insentif/bonus, fasilitas kantor dan toleransi jam kerja maka akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. AIR MANADO. Sebaliknya jika dari perusahaan tidak meningkatkan pemberian kompensasi maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan yang ada pada PT. AIR MANADO.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang dapat penulis rumuskan sebagai berikut : “Pemberian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Air Manado”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Tempat diadakan penelitian ini adalah pada PT. AIR MANADO. Waktu penelitian ini dirancang selama 6 (Enam) bulan, mulai dari bulan Februari-Agustus 2015. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal tugas akhir, ujian proposal tugas akhir, bimbingan tugas akhir dan ujian tugas

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan, penelitian kuantitatif dimana penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan, menguraikan dan member gambaran tentang suatu masalah yang sedang terjadi pada saat penelitian di lakukan.

3.3 Jenis-jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

a. Data Primer

Data yang penulis peroleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti melalui perusahaan

b. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh melalui buku-buku yang ada dipustaka dan di internet yang berkaitan dengan pentingnya kehadiran arsiparis dalam suatu perusahaan

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner yang dilakukan yaitu untuk membantu penelitian ini penulis juga membagikan kuesioner kepada pegawai PT. Air Manado

b. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh penulis seperti melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian, dalam hal ini mengamati aktivitas pekerjaan sehari-hari dari pegawai

3.3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan totalitas objek atau keseluruhan item yang dibatasi oleh kriteria tertentu (Supriyanto, 2009). Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan PT. Air Manado sebanyak 265 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel diambil dari sebagian objek/populasi penelitian. Sampel itu harus dapat mewakili populasi.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis adalah *sample random sampling* atau pengambilan sampel secara acak. Menurut Arikunto (2006) bahwa sampel sebanyak 73 orang sudah mampu mewakili populasi yang ada. Selanjutnya untuk penentuan ukuran sampel penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002) sebagai berikut:

$$a = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana:

a = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir. Misalnya 2%.

Jumlah populasi yang penulis teliti sebanyak 265 dan nilai e yang penulis gunakan adalah 10%. Perhitungannya sebagai berikut

$$a = \frac{265}{1 + 265 \cdot 0,1^2} = 72,60$$

Jadi sesuai dengan perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang penulis gunakan dibulatkan menjadi 73 responden.

3.3.4 Definisi operasional variabel dan pengukurannya

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini :

1. Kompensasi (X)

Kompensasi sebagai variabel bebas, semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Adapun yang menjadi indikator kompensasi dalam penelitian ini :

Tabel 1
Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi

Dimensi	Indikator-Indikator	Item
1. Gaji/Upah	• Gaji dan upah yang diterima sudah sesuai harapan	1
	• Gaji dan upah yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu	2
2. Insentif/Bonus	• Insentif yang diberikan sebagai imbalan atas kerja karyawan berdasarkan hasil kerja karyawan	3
	• Bonus yang diberikan sesuai harapan	4
3. Fasilitas/Tunjangan	• Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	5
	• Kondisi Kantor dan ruang kerja kurang memadai	6
4. Toleransi Jam Kerja	• Izin Cuti	7

Sumber : Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009)

2. Kinerja (Y)

Kinerja sebagai variabel terikat, adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama

Tabel 2
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Dimensi	Indikator-Indikator	Item
1. Kualitas	• Selalu menciptakan ide-ide baru	8
	• Memanfaatkan setiap peluang yang ada	9
	• Selalu berfikir positif dan bertindak kreatif dan inovatif	10
2. Kuantitas	• Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaaa yang diberikan	11
	• Hasil kerja karyawan sebanding dengan yang ditargetkan perusahaan	12
3. Ketepatan Waktu	• Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan	13
4. Kemandirian	• Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya	14

Sumber : Robbins, 2006

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

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Sebelum diadakan penelitian lebih lanjut, setiap butir soal instrumen harus memenuhi syarat validitas dengan skor total menggunakan *Pearson's Product Moment*. Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir yang valid dan yang tidak valid pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n-1$.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Alpha yaitu metode untuk mencari reliabilitas internal yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program microsof excel yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali,2005).

3.4.3 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 kerja digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dalam Dermawan Wibisono (2003), apabila koefisien korelasi kita nyatakan dengan r, maka nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$-1 \leq r \leq 1$$

Di mana :

$r = 1$ (mendekati 1) berarti hubungan kompensasi dan kinerja kerja sempurna dan positif

$r = -1$ (mendekati -1) berarti hubungan kompensasi dan kinerja kerja sempurna dan negative

$r = 0$ berarti hubungan Kompensasi dan Kinerja Kerja lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Apabila hubungan positif di atas berarti bahwa naiknya pemberian kompensasi akan berdampak pada naik turunnya kinerja kerja.

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 Supriyanto (2009) :

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

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut Riduwan (2007) :

$$D = R^2 \cdot 100 \%, \text{ Dimana :}$$

D = Koefisien Determinasi

R = koefisien korelasi multiple

3.4.4 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 :

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

3.4.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) kompensasi, terhadap variabel terikat (Y) kinerja pada PT. Air Manado yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai $\alpha = 0,05$ yaitu :

- Jika $p < 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan

- Jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kompensasi dan variabel terikat kinerja karyawan.

3.4.6 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, mengetahui kinerja dan menganalisa pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manadodengan menggunakan data sampel. Hal tersebut dianalisis berdasarkan data sampel dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

- Jumlah skor ideal variabel= Jumlah skor tertinggi x jumlah butir instrumen x jumlah responden
- Jumlah skor variabel dari hasil pengumpulan data= Jumlah skor untuk seluruh Item pertanyaan.
- Prosentase Skor Variabel= (Jumlah skor variabel hasil pengumpulan data : Jumlah skor ideal variabel) x 100%

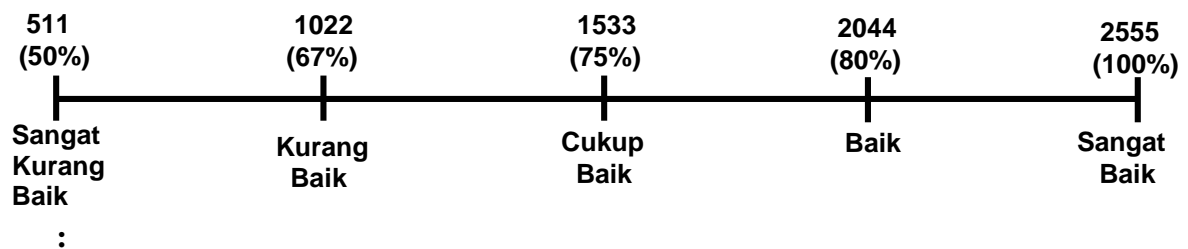
Perhitungan kategori setiap variabel mengacu pada perhitungan secara kontinum menurut Sugiyono (2012) sebagai berikut:

- Jumlah skor kriterium (skor tertinggi – skor terendah) = Skor (tertinggi terendah) X jumlah item pertanyaan X jumlah responden. Dan jika skor yang diperoleh berada dalam 2 (dua) interval kategori kriterium, maka dilihat skor yang lebih mendekati kategori kriterium yang ada.

1. Kategori Variabel Kompensasi

Untuk mengukur kategori variabel kompensasi digunakan 4 indikator yang ditentukan yaitu: (1) Gaji/Upah 2 item/butir pernyataan, (2) Bonus/Insentif 2 item/butir pernyataan, (3) Fasilitas/Tunjangan 2 item/butir pernyataan (3) Toleransi jam kerja 1 item/butir pernyataan. Keseluruhan item/butir pernyataan untuk seluruh indikator dari variabel kompensasi berjumlah 7 item. Perhitungan kategori variabel menggunakan 73 responden dengan 7 item dan skala likert 1 – 5

Secara kontinum kategori variabel pembangunan kawasan pesisir di Teluk Manado dapat digambarkan sebagai berikut:



1. Variabel kompensasi:

Perhitungan kategori variabel kompensasi secara kontinum sebagai berikut:

- Kategori 5 adalah Sangat Baik dengan perhitungannya sebagai berikut:
 Jumlah skor kriterium 5 = skor 5 x 7 item x 73 responden = 2555 atau
 $(2555/2555) \times 100\% = 100\%$
- Kategori 4 adalah Baik dengan perhitungannya sebagai berikut:
 Jumlah skor kriterium 4 = skor 4 x 7 item x 73 responden = 2044 atau
 $(2044/2555) \times 100\% = 80\%$
- Kategori 3 adalah Cukup baik dengan perhitungannya sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium 3 = skor 3 x 7 item x 73 responden = 1533 atau
 $(1533/2044) \times 100\% = 75\%$

- Kategori 2 adalah kurang baik dengan perhitungannya sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium 2 = skor 2 x 7 item x 73 responden = 1022 atau
 $(1022/1533) \times 100\% = 66,66\%$

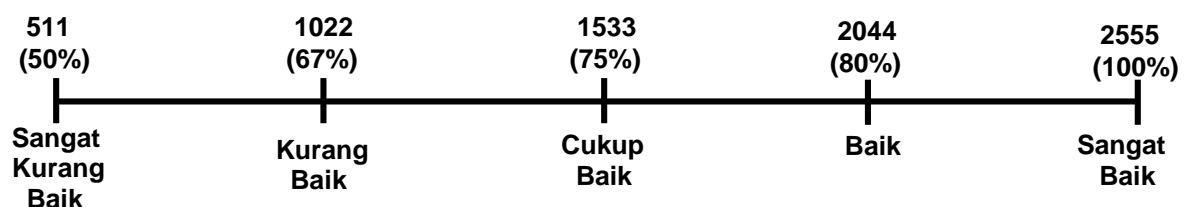
- Kategori 1 adalah Sangat kurang baik dengan perhitungannya sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium 1 = skor 1 x 7 item x 73 responden = 511 atau
 $(511/1022) \times 100\% = 50\%$

2. Kategori Variabel Kinerja

Untuk mengukur kategori variabel kinerja digunakan 4 indikator yang ditentukan yaitu: (1) Kualitas 3 item/butir pernyataan, (2) Kuantitas 2 item/butir pernyataan, (3) Ketepatan Waktu 1 item/butir pernyataan (3) Kemandirian 1 item/butir pernyataan. Keseluruhan item/butir pernyataan untuk seluruh indikator dari variabel kompensasi berjumlah 7 item. Perhitungan kategori variabel menggunakan 73 responden dengan 7 item dan skala likert 1 – 5

Secara kontinum kategori variabel pembangunan kawasan pesisir di Teluk Manado dapat digambarkan sebagai berikut:



2. Variabel Kinerja :

Perhitungan kategori variabel kinerja secara kontinum sebagai berikut:

- Kategori 5 adalah Sangat Baik dengan perhitungannya sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium 5 = skor 5 x 7 item x 73 responden = 2555 atau
(2555/2555) x 100% = 100%

- Kategori 4 adalah Baik dengan perhitungannya sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium 4 = skor 4 x 7 item x 73 responden = 2044 atau
(2044/2555) x 100% = 80%

- Kategori 3 adalah Cukup baik dengan perhitungannya sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium 3 = skor 3 x 7 item x 73 responden = 1533 atau
(1533/2044) x 100% = 75%

- Kategori 2 adalah kurang baik dengan perhitungannya sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium 2 = skor 2 x 7 item x 73 responden = 1022 atau
(1022/1533) x 100% = 66,66%

- Kategori 1 adalah Sangat kurang baik dengan perhitungannya sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium 1 = skor 1 x 7 item x 73 responden = 511 atau
(511/1022) x 100% = 50%

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Latar Belakang Berdirinya Perusahaan PT. AIR MANADO PDAM, kota manado adalah **BUMD** milik pemerintah kota Manado yang bertugas mendistribusikan air bersih untuk kebutuhan warga kota. Namun seiring berjalan waktu **PDAM** kota manado tidak mampu lagi memberikan pelayanan air bersih secara optimal .

Beberapa masalah mendasar yang menyebabkan **PDAM** tidak mampu lagi beroperasi secara optimal. Sebagian besar kondisi infrastruktur pengelolaan air dalam keadaan rusak, bak sedimentasi, pulsator, filter , pompa-pompa, gengset, pipa distribusi, hingga sampai di tingkat pelanggan seperti kerusakan meter air.

1. **Tahun 1922** : Sistem penyediaan air minum kota manado (zaman belanda) dengan nama Dinas Air Minum.
2. **Tahun 1976** : Perusahaan Air Minum (PAM) dibentuk melalui perda No.1/perda/WKMD/1976 tgl. 9 februari 1976.
3. **Tahun 1977** : Perusahaan Air Minum (PAM) Disahkan Gubernur kepalah daerah tingkat Sulawesi utara dengan surat keputusan No. 6 tahun 1977 tanggal 12 Januari 1977
4. **Tahun 1986** : Perusahaan Air Minum (PAM) Menjadi perusahaan daerah air minum kota Madya daerah tingkat II Manado. Tanggal 15 April 1986 kapmen

PU. No16/KPTS/1986 tentang penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana air bersih dari kota madya daerah tingkat II Manado .Tanggal 17 April 1986 SK walikota madya kepada daerah tingkat II Manado No.288 tahun1986 ditetapkan pelaksanaan daerah Air Minum Manado .

5. **Tahun 2000** : Perusahaan daerah kota Madya , daerah tingkat II Manado di rubah menjadi perusahaan Daerah Air Minum kota Manado , berdasarkan SK walikota Manado No. 14 tahun 2000 tanggal 21 oktober dan perda No. 14 tahun 2000, tanggal 12 Desember 2000, dirubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum kota Manado. Dan diatur lagi dengan surat keputusan walikota manado no. 55 tahun 2011, tanggal 1 maret 2001.
6. **Tahun2005** : tanggal 22 oktober 2005, pemerintah kota Manado melakukan kerjasama dengan pihak Weterleiding Maats cappiji Drenthe (WMD) .
7. **Tahun 2007** : Tanggal 15 february 2007, PDAM kota Manado menjadi PT. AIR Manado hasil kerjasama Joint Venture Company (JVC) antara tirta Sulawesi B.V (WMD Belanda) dengan PDM kota Manado (Pemkot Manado) .

4.1.2 Dasar Hukum Berdirinya Perusahaan PT. AIR MANADO

1. Undang-Undang Republik Indonesia NO.5 Tahun 1995 Mengenai Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia NO. 13 Tahun 1995, Tambahan Lembaran Negara NO. 3587 Tahun 1995).
2. Undang-Undang NO. 5 Tahun 1962 Tentang Perusahaan Daerah.
3. Undang-Undang NO. 1 Tahun 1967 JO NO. 11 Tahun 1970 Tentang Penanaman Modal.

4. Undang-Undang NO.7 Tahun 2004 Tentang Sumber Daya Air.
5. Undang-Undang NO. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
6. Peraturan Pemerintah NO.6 Tahun 1993 Tentang Persyaratan Pemilikan Saham Dalam PNMA.
7. Peraturan Pemerintah NO 20 Tahun 1994 Tentang Pemilikan Saham Dalam Perusahaan Penanaman Modal Asing.
8. Peraturan Pemerintah NO. 20 Tahun 2005 Tentang Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum.
9. Kepres NO. 118 Tahun 2000 Tentang Perubahan Kepres NO.96 TAHUN 2000 Tentang Bidang Usaha Yang Terbuka Dengan Persyaratan Tertentu Bagi Penanaman Modal.
10. Keputusan Menteri Dalam Negeri Dan Otonomi Daerah No. 43 Tahun 2000 Tentang Pedoman Kerja Sama Perusahaan Daerah Dengan Pihak Ketiga.
11. SK. Ketua Dan Wakil Ketua DPRD Kota MANADO, NO: 48/DPRD/V/2003 Tanggal 14 Mei 2003
12. SK. Wali kota MANADO NO. 64 Tahun 2002 Tanggal 15 Mei 2002 Tentang Pembentukan Tim Kerja Kemitraan antara PDAM Kota Manado dengan WMD BELANDA.
13. Persetujuan Badan Pengawa PDAM Kota Manado No. 03/BP.PDAM/X/2005 Tanggal 21 Oktober 2005 Tentang Persetujuan Perjanjian Kerjasama dengan pihak swasta Nasional/Asing dalam pengelolaan air bersih di Kota MANADO

14. Persetujuan DPRD Kota MANADO NO.10 Tahun 2005 Tanggal 21 OKTOBER 2005 Tentang persetujuan perjanjian kerjasama antara PDAM Kota MANADO dengan BVTS/WMD dalam pengembangan sistem penyediaan air minum.

4.1.3 Visi dan Misi

VISI

Menjadikan air kota Manado yang langsung diminum.

MISI

Mewujudkan manajemen PT. AIR MANADO yang Good Corporate Governance

Menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan kontinuitas, dengan harga terjangkau kepada masyarakat kota Manado
Meningkatkan pelayanan Prima dan Full Cost Recovery.

4.1.4 Bidang Usaha

PT. Air Manado adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Distributor Air Bersih. PT. Air Manado dalam pendistribusian air bersih memiliki 7 Instalasi Pengelolaan Air (IPA) yang tersebar di beberapa daerah kota manado yang berfungsi untuk menyuplai air bersih kepada masyarakat sekitar. Instalasi- instalasi tersebut : IPA Paal Dua, IPA Lotta, IPA Pancuran IX, IPA Malalayang, IPA Warembungan, IPA Koka dan Instalasi Mini Sea.

4.1.5 Sumberdaya Perusahaan

Sumberdaya Manusia merupakan faktor terpenting karena merupakan aset di dalam organisasi yang mampu memberika manfaat selain tenaga dan kreativitas

dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi tidak mungkin terpisah dari peran Sumberdaya Manusia. Sumberdaya manusia yang digunakan di PT. Air Manado untuk sekarang ini sebanyak 265 karyawan.

Dalam tugas keseharian PT. AIR MANADO memiliki berbagai macam fasilitas yang sangat membantu dan menunjang aktivitas kerja kantor Pearlatan seperti komputer, printer, telepon kantor, fax, AC, ATK dan lain sebagainya.

Tabel 3
Kualifikasi pegawai berdasarkan jabatan adalah
sebagai berikut

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	<i>Director</i>	1 Orang
2.	<i>Director of finance & General Affairs</i>	1 Orang
3.	<i>Director of Technic</i>	1 Orang
4.	<i>Finance & Accounting Department</i>	35 Orang
5.	<i>Sales & Marketing</i>	20 Orang
6.	<i>General Affair Department</i>	15 Orang
7.	<i>Human Resource Department</i>	20 Orang
8.	<i>Security & Demolition Departmen</i>	10 Orang
9.	<i>Branch Department</i>	10 Orang
10.	<i>Technical Planing Department</i>	25 Orang
11.	<i>Distribution Department</i>	34 Orang
12.	<i>Production & Laboratory Department</i>	25 Orang
13.	<i>Head of Branch (Khusus Instansi)</i>	15 Orang
14.	<i>Head of Branch Zone A (Instalasi Paal II Konfensional)</i>	10 Orang
15.	<i>Head of Branch Zone B (Instalasi Paal II Degreemon)</i>	10 Orang
16.	<i>Head of Branch Zone C (Instalasi Lotta)</i>	13 Orang
17.	<i>Head of Branch Zone D (Instalasi Pancuran IX)</i>	8 Orang
18.	<i>Head of Branch Zone E (Instalasi Malalayang)</i>	15 Orang
JUMLAH		265 Orang

Sumber : PT. AIR MANADO PAAL II Tahun 2015

Tabel 4
Kualifikasi pegawai berdasarkan pendidikan adalah
Sebagai berikut :

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	S2	10 Orang
2.	S1	40 Orang
3.	D3	50 Orang
4.	D2	40 Orang
5.	SMA	70 Orang
6.	SMP	55 Orang
JUMLAH		265 Orang

Sumber : PT. AIR MANADO PAAL II TAHUN 2015

4.1.6 Uraian Pekerjaan

1. *Director*

Bertanggungjawab dalam perusahaan baik dalam mengarahkan, mengawasi, kebijaksanaan, strategi, mengatur agar visi dan misi perusahaan tercapai.

2. *Director of finance & General Affairs*

Bertanggungjawab dalam perusahaan khususnya di bagian pembukuan, pengadaan barang, bagian kepegawaian, bagian keamanan, bagian wilayah/ IPA (Instalasi Pengadaan Air).

3. *Director of Technic*

Bertanggungjawab dalam perusahaan khususnya di bagian perencanaan instalasi baru, bagian distribusi, dan bagian produksi air bersih.

4. Finance and Accounting department

a. *Supervisor Accounting*

1. Menjurnal transaksi
2. Periksa kelengkapan voucher
3. Menyajikan laporan tunggakan
4. Stock opname persediaan

b. *Staf Accounting*

1. Copy laporan penerimaan kas
2. Impor penerimaan kas
3. Jurnal balik ayat silang

c. *Supervisor Finance*

1. Membuat anggaran dan realisasi
2. Periksa pertanggung jawaban kasbon, laporan realisasi, laporan pengeluaran kas, dan bank

d. *Staf Finance*

1. Melakukan pembayaran kas
2. Mencatat transaksi kas dan bank
3. Membuat laporan mingguan kas dan bank
4. Membuat budget mingguan
5. Mengekspedisi nota-nota dan kasbon ke bagian finace, membuat laporan penerimaan non air, arsip bukti-bukti setoran bank, arsip voucher dari bagian accounting

e. *Coordinator tagihan HANKAM*

1. Membuat laporan penerimaan dan instalasi
2. Memeriksa hasil baca meter pelanggan hankam
3. Laporan bulanan penerimaan hankam

f. *Supervisor Billing dan Claim*

1. Mengontrol tugas-tugas staf billing dan memeriksa laporan pembacaan meter dari distrik area
2. Membuat laporan hasil kerja pada maager *customer relation department* untuk di pertanggung jawabkan ke direksi
3. Membuat restitusi dan koleksi berdasarkan pengaduan pelanggan

g. *Staf Billing dan Claim*

1. Menginput data pelanggan baru
2. Merubah data pelanggan aktif menjadi non aktif
3. Merubah data pelanggan non aktif menjadi aktif
4. Membuat invoice.

5. *Technical Planning Department*

a. *Manager*

1. Menyiapkan data perusahaan
2. Menetapkan pengaduan koreksi pelanggan
3. Mengawasi pekerjaan proyeck
4. *Meeting tingkat department direksi dan manager*

- b. *Assisten manager***
 - 1. Membuat RAB pelanggan baru
 - 2. Membuat RAB pemasangan jaringan
 - 3. Membuat perbaikan kebocoran dan membuat gambaran HC
 - c. *Supervisor Technical Planning***
 - 1. Survey calon pelanggan
 - 2. Survey wilayah air macet
 - 3. Survey lokasi sub-block BRP
 - 4. Membuat gambaran jaringan per sub-blok BRP
 - d. *Supervisor const controller***
 - 1. mengawasi pemasangan pelanggan/ sambungan baru
 - 2. Mengawasi pemasangan jaringan pek. Teknik.
 - e. *Staf Technical Planning***
 - 1. Rekap laporan BRP
 - 2. Membuat laporan BRP
 - 3. Meregristasi dan membuat berkas calon pelanggan
- 6. *General Affair Department***
- a. *Manager bertanggung***
 - 1. Mengarahkan setiap tugas *supervisor*
 - 2. Menganalisa permintaan kebutuhan perusahaan dari setiap department
 - 3. Menganalisa keadaan persediaan stock gudang

b. *Assisten Manager*

1. Mengecek sarana umum kantor
2. Mengevaluasi tugas supervisor dan staf

c. *Supervisor General Administrasi*

1. Pemeliharaan kendaraan kantor
2. Membantu regulasi menyangkut pelayanan dan operasional kantor
3. Investariasi asset perusahaan.

d. *Supervisor Ware House*

1. Melakukan control terhadap tugas dari staf gudang
2. Menerima barang yang masuk
3. Membuat daftar permintaan barang
4. Melakukan opname terhadap stock barang
5. Membuat laporan harian dan bulanan posisi stok gudang kepada manager GAD dan dewan direksi

e. *Staf Ware House*

1. Mengisi kartu stok barang persediaan
2. Membuat daftar pengeluaran harian

7. *Humman Resource Department***a. *Manager HRD***

1. Mengkoordinasi tugas di lingkungan HRD
2. Menyiapkan dan melaksanakan program pelatihan

3. Menganalisa kebutuhan pegawai dan melakukan mutasi dan memeriksa daftar gaji.

b. *Supervisor Aministrasi Personal*

1. Menyortir data karyawan
2. Membuat konsep daftar gaji, membuat konsep SK (Mutasi, jabatan, mutasi tempat tugas, pensiu, PHK)
3. Membuat konsep nota dinas,dll.

c. *Supervisor HRD*

1. Melaksanakan pelatihan-pelatihan pegawai
2. Koordinator absen, mengedit mingguan dan bulanan
3. Mengawasi dan mengontrol kehadiran karyawan tiap department.

d. *Staf HRD*

1. Menyorti data karyawan
2. Membuat daftar gaji
3. Membuat surat cuti karyawan
4. Membuat potongan dan pensiun

8. Bagian Keamanan

Bertanggungjawab dalam perusahaan khususnya di bagian keamanan kantor

9. *Produksi Department*

a. *Manager*

1. Mengontrol instalasi paal 2, koka, lotta, warembungan, pancuran XI, malalayang, sea, batu saiti
2. Membuat analisis laporan produksi dan lapoan kegiatan harian kerja

b. *Assisten Manager*

1. membantu kerja manager

c. *Supervisor* instalasi Paal 2, Koka, Lotta, Warembungan, Panuran IX, Malalayang, Sea, Batu Saiti

1. Mengontrol atau mengawasi instalasi-instalasi
2. Membuat laporan harian kegiatan kerja instalasi
3. Membuat laporan harian produksi
4. Kontrol instalasi pada malam hari.

d. *Staf Maintenance*

1. Merawat dan memelihara mesin-mesim pompa
2. Memperbaiki pompa distribusi di semua instalasi jika terjadi gangguan
3. Memperbaiki pompa intake RVR jika terjadi gangguan
4. Merawat dan memelihara parel-parel contractor pompa distribusi dan pompa intake
5. Membuat laporan kegiatan kerja harian.

10. Laboratory Departement

a. *Manager*

1. Mengevaluasi hasil kerja staf dan supervisor.

b. Supervisor

1. Evaluasi kinerja staf
2. Menghitung pemakaian bahan kimia
3. Menentukan dosing alum
4. Membuat BP2 tawas dan kaporit
5. Menyiapkan larutan control PH Turbidity Conductivity

Chlorine

6. membuat laporan kerja.

c. Staff

1. Mengeluarkan dan melarutkan tawas dan kaporit
2. Membersihkan bak pelarutan tawas dan kaporit
3. Membersihkan ruangan dan pompa-pompa bahan kimia
4. Mengambil sampel air sungai
5. Mengambil sampel air sesudah filter instalasi konvensional dan instalasi degremon
6. Membuat Jar Set.

11. SBU (*Strategy Bussines Unit*)

a. Manager SBU

1. Membuat laporan kelengkapan tangki air
2. Menerima dan menganalisa hasil penjualan.

b. Supervisor SBU

1. Membantu kerja manager di bawah pengawasan manager dan menerima SPK

c. Staff Tangki

1. Melayani Orderan Mobil Tangki

d. Staff Bahu

1. Menjaga keamanan dan kebersihan instalasi bahu
2. Menjaga operasi alat perfector
3. Membuat SPK tangki
4. Administrasi penjualan.

12. Distribusi

a. Manager Distribusi bertanggung jawab untuk mengontrol kerja staf

b. Koordinator Administrasi

1. Menerima laporan dari koordinasi-koordinasi lapangan dinas gangguan
2. Mengirim gambar situasi ke Technical Plan Dept
3. Membuat laporan harian-mingguan-bulanan
4. Membuat daftar upah kerja tukang
5. Membuat SPK pipa bocor dan air macet.

c. Staff

1. Menyortir laporan pergantian meter air dari BRP untuk dikirim ke distrik
2. Menerima dan membuat laporan pengaduan pelanggan (meter rusak, ganti meter, NA untuk dikirim ke meter and seal)

- d.** Supervisor wilayah-wilayah
 - 1. Survey lapangan dan mengawasi pekerjaan di lapangan
 - 2. Memeriksa serta memperbaiki pipa bocor.
- e.** Supervisor Meter and Seal
 - 1. Untuk mengarahkan dan mengontrol ganti meter
 - 2. Mengurus uang insentif tim penutupan dan uang transportasi tim penyambungan
 - 3. Memeriksa kembali SPK dan gambar yang akan dikunjungi
 - 4. Melaksanakan penutupan sambungan.
- f.** Asisten Manager BRP
 - 1. Untuk perbaikan pipa bocor pada pina dinas transmisi
 - 2. Ganti meter pada meter air estimasi dan meter air rusak
 - 3. Penutupan pelanggan disebabkan tunggakan nonaktif dan sambungan ilegal
 - 4. Pemasangan sambungan seperti pemasangan baru dan pemasangan sambungan aktif kembali.
- g.** *Koordinator New Connection and Re Connection*
 - 1. Mengirim laporan buka kembali dan sambungan baru ke CRD
 - 2. Membuat surat tugas sambungan yang sudah terbayar dan aktif kembali
 - 3. Menerima laporan pelanggan yang sudah membayar tunggakan dari cash received.

13. *Customer Relation Department*

- a. Menerima pengaduan pelanggan lewat telepon dan lewat survey tim marketing ke lapangan.
- b. Tim marketing mengadakan survey lapangan dan melakukan pemasaran ke calon pelanggan.

4.1.7 Lokasi dan Telepon Perusahaan

Lokasi perusahaan yaitu PT. AIR MANADO terletak pada Jln. Yos Sudarso No. 65 Paal Dua-Manado. Telp (0431)862997 , Fax (0431) 865020.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Air Manado dengan sampel penelitian karyawan yang ada di perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 73 responden yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja, dari data yang diperoleh, terdapat beberapa karakteristik yang akan diangkat, seperti karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan umur dan karakteristik responden berdasarkan latar belakang tingkat pendidikan dan pada per bagian.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini akan dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Air Manado

Tabel 5
Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Perempuan	29	40%
2	Laki-laki	44	60%
	Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil olahan data tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah 44 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah presentase 60%

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada tabel ini dapat dilihat karakteristik berdasarkan usia dari responden pada PT. Air Manado

Tabel 6
Karakterisitik berdasarkan usia

NO	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20-30	23	31%
2	30-40	29	40%
3	40-50	21	29%
	Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil olahan data tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia dari jumlah responden yang lebih banyak jumlah presentasenya 40% dari 30 tahun sampai 40 tahun

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada tabel ini dapat dilihat karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dari responden pada PT. Air Manado

Tabel 7
Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA	36	49%
2	DIII	14	19%
3.	S1	21	29%
4.	S2	2	3%
Jumlah		73	100%

Sumber : Hasil olahan data tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan yang lebih banyak SMA dengan jumlah presentase 49%, dengan jumlah responden 36

4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan bagian/divisi

Pada bagian ini dapat dilihat responden berdasarkan bagian atau divisi dari responden pada PT. Air Manado

Tabel 8
Karakteristik responden berdasarkan bagian

NO	Bagian/Divisi	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Technical Planning	15	21%
2	Production & Laboratory	17	23%
3	Finance & Accounting	35	48 %
4	Security & Demolition Departmen	6	8%
Jumlah		73	100%

Sumber : Hasil olahan data tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah presentase yang lebih banyak berdasarkan per bagian yaitu bagian *Finance & Accounting* dengan jumlah presentase sebesar 48%

4.2.5 Hasil Analisa Variabel Penelitian

Dari hasil analisa data yang telah diperoleh, dapat dilihat dari jumlah data yang ada yaitu 73 responden. Maka dari itu 73 responden tersebut akan diuraikan jawaban-jawabn tiap variabel. Dan untuk variabel kompensasi (X), berisi 7 pernyataan dan variabel (Y) kinerja yang berisi 7 pernyataan.

1. Variabel Kompensasi (X)

Hasil analisa deskriptif statistik dibutuhkan untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel kompensasi dan kinerja karyawan dari jawaban kuesioner responden. Disamping itu akan dijelaskan juga total skor penyebaaran data jawaban responden secara keseluruhan untuk variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Sebelum melakukan analisis maka terlebihdahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 73 responden ditabulasi menurut variabel penelitisn dan dideskripsikan dengan bantuan data analisis dari microsoft exel .

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden berdasarkan indikator yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan.

2. Variabel Kompensasi pada PT. Air Manado

Tabel 9
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi (X)

Descriptive Statistic Variabel X	
Mean	21,86301
Standard Error	0,61819
Median	22
Mode	22
Standard Deviation	5,281822
Sample Variance	27,89764
Kurtosis	-0,28897
Skewness	-0,28961
Range	25
Minimum	8
Maximum	33
Sum	1596
Count	73

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 9 diperoleh nilai *Maximum* 33 dan *Minimum* 8 atau memiliki *Range* 25 serta nilai *Sample Variance* 27, 89. Hal ini menggambarkan bahwa kompensasi pada PT. Air Manado memiliki variasi/keberagaman data. Selanjutnya dengan nilai *Standar Devition* 5,28 yang sangat kecil dari nilai *Mean* 21,86 menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kompensasi bisa menjadi penelitian sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

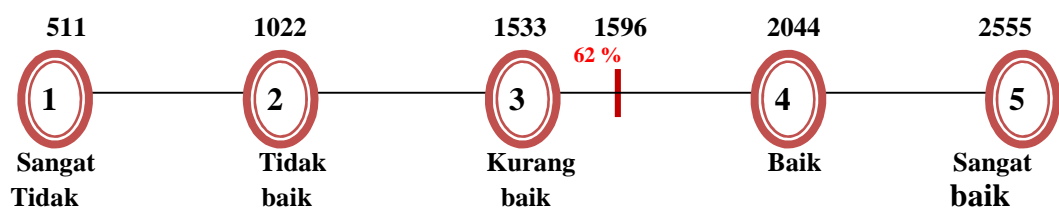
Pada tabel 9 juga diperoleh nilai *Skewness* – 0,28 dan nilai *Kurtosis* – 0,28 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data kopensasi pada PT.

Air Manado terdistribusi normal. Dengan nilai *Median* 22 maka menggambarkan kompensasi pada PT. Air Manado belum maksimal.

Instrumen penelitian untuk variabel kompensasi sebanyak 7 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 73 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 7 \times 73 = 2555$, untuk skor tertinggi = 5, jumlah item = 7 dan jumlah responden = 73.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel kompensasi dari 73 responden berjumlah $1596 : 2555 = 0,62 \times 100\% = 62\%$ berdasarkan jawaban/responden. hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :

Gambar. 1 Total Skor Kompensasi (X)



Total skor untuk variabel Kompensasi (X) berjumlah : 1596 termasuk dalam kategori interval "kurang baik", sangat jauh dari kategori "sangat baik". Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 62% hal ini menunjukkan bahwa kompensasi masih terletak pada kwadran III artinya masih perlu ditingkatkan dalam menunjang kinerja karyawan pada PT. Air Manado.

4.2.6 Variabel Kompensasi (X)

1. Gaji/Upah

Pada tabel 10,11 akan dibahas dimensi pertama yaitu gaji/upah dilihat dari indikator pemberian gaji dan upah yang sesuai dan indikator ke dua gaji/upah diberikan tepat waktu

Tabel 10
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor satu variabel X
Kompensasi
Gaji dan upah yang diterima sudah sesuai harapan

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	4	5%
Kurang Setuju	38	52%
Tidak Setuju	29	40%
Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat, untuk pernyataan Gaji dan upah yang diterima sudah sesuai harapan ternyata ada 38 orang menjawab kurang setuju dengan jumlah presentase 52%, berarti pemberian gaji yang ada pada PT. Air Manado tidak sesuai harapan dari responden. Maka dari itu, pihak pimpinan harus lebih memperhatikan hak dari karyawan yang memang patut untuk diperhatikan.

Tabel 11
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor dua variabel X
Kompensasi
Gaji dan upah yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	8	11%
Kurang Setuju	26	36%
Tidak Setuju	30	41%
Sangat Tidak Setuju	9	12%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa ada 30 responden dengan jumlah presentase 41% menjawab tidak setuju dengan pernyataan gaji dan upah yang diberikan selalu tepat waktu. Hal ini menunjukkan pihak perusahaan tidak memperhatikan pemberian gaji/upah kepada karyawan. Maka dari itu, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan hak dari karyawan yaitu ingin mendapatkan gaji/upah yang sesuai dan selalu tepat waktu agar kinerja karyawan akan lebih baik.

2. Insentif/Bonus

Pada tabel 12,13 akan dibahas dimensi yang kedua yaitu insentif/bonus dilihat dari 2 indikator yaitu insentif yang diberikan sebagai imbalan atas kerja karyawan dan bonus yang diberikan sesuai harapan

Tabel 12
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor tiga variabel X
Kompensasi
Insentif yang diberikan sebagai imbalan atas hasil kerja karyawan

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	20	27%
Setuju	9	12%
Kurang Setuju	28	38%
Tidak Setuju	11	15%
Sangat Tidak Setuju	5	7%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan Insentif yang diberikan sebagai imbalan atas hasil kerja karyawan ada 28 responden dengan jumlah presentase 38% menjawab kurang setuju, yang berarti bahwa pemberian insentif tidak dilihat atas hasil kerja melainkan di lihat dari faktor lain. Hal ini tidak baik diberlakukan di perusahaan, akan lebih baik pimpinan harus lebih memperhatikan hak dari karyawan agar semangat kerja lebih tinggi dan hasil kerja lebih baik lagi.

Tabel 13
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor empat variabel X
Kompensasi
Bonus yang diberikan sesuai harapan

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	7	10%
Setuju	17	23%
Kurang Setuju	28	38%
Tidak Setuju	17	23%
Sangat Tidak Setuju	4	5%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pemberian bonus belum sesuai harapan karyawan, karena ada 28 responden dengan jumlah presentase 38% menjawab kurang setuju dengan pernyataan bonus yang diberikan sesuai harapan. Untuk itu, jika pemberian bonus sudah sesuai harapan karyawan maka kinerja karyawan akan lebih baik dari sebelumnya, walaupun hanya sekedar bonus namun hal tersebut sangat berdampak pada kinerja.

3. Fasilitas/Tunjangan

Pada tabel 14,15 akan dibahas dimensi yang ketiga yaitu fasilitas/tunjangan dilihat dari 2 indikator yaitu perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan kondisi kantor

Tabel 14
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor lima variabel X
Kompensasi
Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	10	14%
Setuju	24	33%
Kurang Setuju	22	30%
Tidak Setuju	15	20%
Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 24 responden dengan jumlah presentase 33% yang menjawab setuju dengan pernyataan perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, berarti pihak

perusahaan sudah baik dalam memenuhi kebutuhan dan fasilitas karyawan, akan lebih baik jika hal tersebut di pertahankan.

Tabel 15
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor enam variabel X
Kompensasi
Kondisi kantor dan ruang kerja kurang memadai

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	14	19%
Setuju	20	27%
Kurang Setuju	23	31,50%
Tidak Setuju	15	20,54%
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan kondisi kantor dan ruang kerja kurang memadai, ada 23 orang dengan jumlah presentase 31,50% yang menjawab kurang setuju yang berarti kondisi kantor dan ruang kerja sudah memadai, dan lebih baik jika hal ini dipertahankan.

4. Toleransi Jam Kerja

Pada tabel 16 akan dibahas dimensi yang ke empat yaitu toleransi jam kerja dilihat dari indikator yaitu Izin Cuti

Tabel 16
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor tujuh variabel X
Kompensasi
Toleransi jam kerja seperti izin cuti

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	23%
Setuju	24	33%
Kurang Setuju	16	22%
Tidak Setuju	12	16%
Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat yang paling banyak menjawab pernyataan toleransi jam kerja seperti izin cuti ada 24 responden dan hasil presentase 33% dengan pernyataan setuju, berarti pemberian toleransi dalam bekerja sudah diberlakukan dengan baik, hal tersebut harus pertahankan.

4.2.7 Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado

Tabel 17
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistic Variabel Y	
Mean	22
Standard Error	0,745356
Median	22
Mode	22
StandardDeviation	6,368324
Sample Variance	40,55556
Kurtosis	-0,45361
Skewness	-0,23123
Range	25
Minimum	9
Maximum	34
Sum	1606
Count	73

Sumber: Hasil Olahan Datan 2015

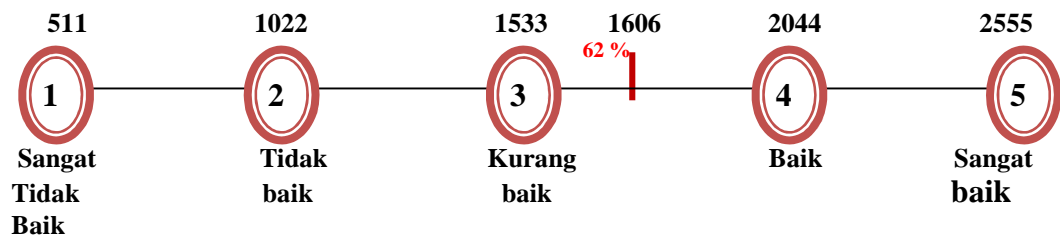
Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 17 diperoleh nilai *Maximum* 34 dan *Minimum* 9 atau memiliki *Range* 25 serta nilai *Sample Variance* 40,55. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pada PT. Air Manado memiliki variasi/keberagaman data. Selanjutnya dengan nilai *Standar Devition* 6,36 yang sangat kecil dari nilai *Mean* 22 menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja bisa menjadi penelitian sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 17 juga diperoleh nilai *Skewness* – 0,23 dan nilai *Kurtosis* – 0,45 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data kinerja karyawan disekitar nilai *Median* 22 Hal ini menggambarkan bahwa Kualiatas Pelayanan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Manado terdistribusi normal. Dengan kata lain, Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado belum maksimal.

Instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 7 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 73 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 7 \times 73 = 2555$, untuk skor tertinggi = 5, jumlah item= 7 dan jumlah responden = 73.

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel kompensasi dari 73 responden berjumlah $1606 : 2555 = 0,62 \times 100\% = 62\%$ berdasarkan jawaban/responden . Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :

Gambar. 2 Total Kinerja Karyawan (Y)



Total skor untuk variabel Kinerja Karyawan (X) berjumlah : 1606 termasuk dalam kategori interval "kurang baik", sangat jauh dari kategori "sangat baik". Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 62% hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Air Manado masih terletak pada kwadran III artinya masih perlu ditingkatkan dalam.

4.2.8 Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja terdiri dari beberapa dimensi yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Kemandirian.

1. Kualitas

Pada tabel 18, 19, 20 akan dibahas dimensi pertama yaitu kualitas dilihat dari 3 indikator pertama menciptakan ide baru, memanfaatkan peluang, berfikir positif.

Tabel 18
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor satu variabel Y Kinerja Karyawan
Selalu menciptakan ide-ide baru

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	10	13%
Setuju	15	20%
Kurang Setuju	29	40%
Tidak Setuju	17	23%
Sangat Tidak Setuju	3	4%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 29 responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan selalu menciptakan ide-ide baru, yang berarti 29 responden dengan jumlah presentase 40% kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Mereka tidak selalu menciptakan ide-ide karena adanya sifat pasif yang hanya berdiam saja menunggu perintah dari pimpinan. Dari pernyataan ini, pihak pimpinan harus lebih peka dengan karyawan, apakah ada sesuatu sehingga mereka tidak selalu menciptakan ide-ide, pimpinan harus lebih memperhatikan sifat karyawan agar mereka tidak hanya berdiam diri melainkan adanya sifat aktif.

Tabel 19
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor dua variabel Y Kinerja Karyawan
Memfaatkan setiap peluang yang ada

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	18	25%
Setuju	12	16%
Kurang Setuju	25	34%
Tidak Setuju	11	15%
Sangat Tidak Setuju	7	10%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan memanfaatkan setiap peluang, ada 25 responden dengan jumlah presentase 34% menjawab kurang setuju yang berarti mereka tidak memanfaatkan setiap peluang yang ada. Hal ini sangat tidak baik, karena peluang yang bagus harus

dimanfaatkan di dalam perusahaan, mungkin saja ketika karyawan sering memanfaatkan peluang maka tujuan perusahaan akan lebih lagi di capai.

Tabel 20
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor tiga variabel Y Kinerja Karyawan
Selalu berfikir positif dan bertindak kreatif dan inovatif

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	18	25%
Setuju	21	29%
Kurang Setuju	12	16%
Tidak Setuju	17	23%
Sangat Tidak Setuju	5	7%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa yang paling banyak menjawab untuk pernyataan Selalu berfikir positif dan bertindak kreatif dan inovatif ada 21 responden dan hasil presentase 29% dengan pernyataan setuju, yang berarti karyawan selalu berfikir positif, akan lebih baik jika dipertahankan lagi.

2. Kuantitas

Pada tabel 21,22 akan dibahas dimensi kuantitas dilihat dari 2 indikator pertama sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan dan keda hasil kerja sebanding dengan target.

Tabel 21
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor empat variabel Y
Kinerja Karyawan
Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	15	20%
Setuju	21	29%
Kurang Setuju	18	25%
Tidak Setuju	17	23%
Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 21 responden dengan jumlah presentase 29% yang menjawab setuju dengan pernyataan kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, yang berarti karyawan sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan akan lebih baik jika di pertahankan lagi, agar pekerjaan tidak tertumpuk-tumpuk.

Tabel 22
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor lima variabel Y Kinerja
Karyawan
Hasil kerja karyawan sebanding dengan yang ditargetkan perusahaan

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	2	3%
Setuju	10	14%
Kurang Setuju	36	49%
Tidak Setuju	17	23%
Sangat Tidak Setuju	8	11%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 36 responden dengan jumlah presentase 49% yang menjawab kurang setuju dengan pernyataan hasil kerja karyawan sebanding dengan yang ditargetkan perusahaan belum terlaksana dengan baik, dapat diartikan pernyataan ini merupakan salah satu faktor penyebab turunnya kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Maka dari itu, pimpinan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan agar kedepannya akan lebih baik lagi.

3. Ketepatan Waktu

Pada tabel 23 akan dibahas dimensi ketepatan waktu dilihat indikator tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan

Tabel 23
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor enam variabel Y
Kinerja Karyawan
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	3	4,10%
Setuju	11	15%
Kurang Setuju	28	38,35%
Tidak Setuju	19	26,02%
Sangat Tidak Setuju	12	16,43%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan belum mampu dijalankan para karyawan karena melihat dari hasil presentase yang ada bahwa ada 26 responden dengan jumlag presentase 38,35% menjawab kurang setuju. Akan lebih baik ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas harus sesuai dengan yang dibebankan oleh perusahaan, agar kinerja dapat di tingkatka lewat penyelesaian tugas yang diberikan

4. Kemandirian

Pada tabel 24 akan dibahas dimensi kemandirian dilihat indikator tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerja

Tabel 24
Tanggapan Responden mengenai pernyataan nomor tujuh variabel Y
Kinerja Karyawan
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi
kerjanya

Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	15	21%
Setuju	25	34%
Kurang Setuju	14	19%
Tidak Setuju	15	21%
Sangat Tidak Setuju	4	5%
Jumlah	73	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sudah baik dilihat dari hasil presentase ada 25 responden dengan jumlah presentase 34% menjawab setuju. Maka dari itu, setiap karyawan harus mempertahankan atau lebih ditingkatkan lagi dalam menjalankan fungsi kerja dari seorang karyawan.

4.2.9 Uji Statistik Dan Interpretasi Data Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado

a. Uji Validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pertanyaan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel. Yaitu Kompensasi (X) Kinerja Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Untuk jelasnya validitas variabel Kompensasi (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 25
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Daftar Pertanyaan	Stat.Produk Moment (r)	Validitas	Ket.
JAWABAN XI	0,227	0,509	Valid
JAWABAN X2	0,227	0,669	Valid
JAWABAN X3	0,227	0,761	Valid
JAWABAN X4	0,227	0,800	Valid
JAWABAN X5	0,227	0,814	Valid
JAWABAN X6	0,227	0,817	Valid
JAWABAN X7	0,227	0,811	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Untuk mengukur nilai validitas Kompensasi (X) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 73 responden sehingga nilai $r_{(0,05, 73)}$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,227$. Jika hasil validitas berada di atas 0,227 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Kompensasi (X) pada tabel , hasil analisisnya diatas $r = 0,227$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuh skor pertanyaan atau instrument pada variabel Kompensasi (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Validitas Kinerja Kerja Variabel (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Kinerja Kerja (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 26
Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja (Y)

Daftar Pertanyaan	Stat.Produk Moment (r)	Validitas	Ket.
JAWABAN Y1	0,227	0,681	Valid
JAWABAN Y2	0,227	0,842	Valid
JAWABAN Y3	0,227	0,856	Valid
JAWABAN Y4	0,227	0,822	Valid
JAWABAN Y5	0,227	0,830	Valid
JAWABAN Y6	0,227	0,803	Valid
JAWABAN Y7	0,227	0,777	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2015

Untuk mengukur nilai validitas Kinerja Kerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 73 responden sehingga nilai r (0,05, 73) pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,227$. Jika hasil validitas berada di atas 0,227 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Kinerja Kerja (Y) pada tabel, hasil analisisnya diatas $r = 0,227$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuh skor pertanyaan atau instrument pada variabel Kinerja Kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha* untuk Variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Kerja (Y). Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan analisis Microsoft Exel sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas *Alpha*

Cronbach yang dapat dilihat pada tabel berikut ini. Koefisien reliabilitas untuk variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Kerja (Y). disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 27
Reliabilitas Variabel Kompensasi (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
Kompensasi (X)	0,834	12
Kinerja Kerja (Y)	0,888	10

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. 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 ($r > 0,6$).

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel ($r > 0,6$ dan berdasarkan hasil analisis pada tabel menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Kompensasi (X) dan Kinerja Kerja (Y) rata-rata sebesar 0,8 ini berarti instrument penelitian kedua variable tersebut dapat dinyatakan reliable dan layak untuk

dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable $> 0,6$.

c. Hasil Analisa Korelasi Dan Regresi

Kinerja karyawan pada PT. Air Manado dapat berpengaruh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor external yang saling berinteraksi secara kompleks. Sugiyono (2001), menyatakan teknik statistika regresi digunakan untuk maksud melakukan prediksi nilai variabel independen di ubah". Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah.

Regresi digunakan untuk analisa antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 73 karyawan pada PT. Air Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan fasilitas Data Analysis dan Microsoft Exel. Rekapitulasi data hasil penelitian dilampirkan pada lampiran.

Pembuktian Hipotesis, dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa “ Diduga bahwa Pemberian Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja pada PT. Air Manado. Hasil analisis antar variabel Kompensasi (X) dengan Kinerja (Y) diperoleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

1. Hasil Analisa Korelasi dan Regresi Sederhana Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y)

Pada tabel ini disajikan hasil analisa regresi dan korelasi secara parsial mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien dtermenasi antara kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) pada PT. Air Manado. Disamping itu juga hasil analisa menggunakan program Microsoft Exel seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 28
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Kompensasi (X) dan Kinerja Kerja (Y)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,806
R Square	0,650
Adjusted R Square	0,646
Standar Error	3,788
observations	73

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2015

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance</i>
Regression	1	1900,856	1900,85	132,42	0,00
Residual	71	1019,144	14,35		
	72	2920,00			

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2015

	<i>Coefficients</i>	<i>Standar Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>
Intercept	0,731	1,900	0,384	0,701
Kompensasi (X)	0,972	0,084	11,507	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data 2015

Analisa Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisa korelasi dan regresi antara variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

Koefisien Korelasi : $R = 0,806$

Koefisien Determinasi $R^2 = 0,650$

Persamaan Regresi : $Y = a + bx$

$$Y = 0,731 + 0,972X$$

Koefisien korelasi $r = 0,806$ menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Air Manado. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,650$ menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada PT. Air Manado 65 % dipengaruhi oleh kinerja, sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari persamaan regresi variabel kompensasi terhadap kinerja adalah $Y = 0,731 + 0,972X$ menyatakan bahwa meningkatnya kinerja kerja ditentukan oleh pemberian kompensasi yang sesuai. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,972 signifikan pada 0,05. Jadi apabila kompensasi ditingkatkan satu-satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,972 satuan kinerja kerja pada PT. Air Manado, sebaliknya jika kinerja kerja dikurangi satu-satuan maka akan menurunkan 0,972 satuan kinerja pada PT Air Manado. Intersept yang dihasilkan dari analisis sebesar 0,731 berarti tanpa adanya variabel Kompensasi besar skor Kinerja Kerja adalah 0,731 .

Dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan hipotesis “diduga pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Air Manado” dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis Deskriptif

Tabel 29
Summary Output Coefficients
Variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Kerja (Y)

	<i>Coefficients</i>	<i>Standar Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>Sig</i>
Intercept	0,731	1,900	0,384	0,701
Kompensasi (X)	0,972	0,084	11,507	0,000

Sumber : Hasil Olahan Data tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai koefisien regresi Kompensasi (X) terhadap Kinerja Kerja (Y) dimana t hitung sebesar 11,507. Dengan tingkat signifikan yang digunakan 5% atau $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $df=(n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka $df=(73-1-1) = 71$ di dapat angka t tabel sebesar 2,647

Dengan membandingkan t hitung dan t tabel untuk menentukan hipotesis uji t yaitu :

- Jika $p < 0,05$ maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat kinerja kerja
- Jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kompensasi dan variabel terikat kinerja kerja.

Dilihat dari pengolahan data bahwa signifikan $p = 0.000 < 0,05$ dan memiliki *Coefficients* yang positif yaitu 0.972 berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas Kompensasi terhadap variabel Kinerja kerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pemberian Kompensasi PT. Air Manado Kepada Karyawan

Untuk menjelaskan kompensasi yang ada di PT. Air Manado, maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisa data yang dilakukan. Werther dan Davis, 1996;408) menyatakan bahwa dengan adanya kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji adalah, kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Dikemukakan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan fasilitas dan toleransi jam kerja apabila tidak sesuai yang diharapkan karyawan, artinya kompensasi yang sesuai akan memberikan motivasi kepada karyawan yang bekerja sehingga menghasilkan kinerja atau hasil yang memuaskan. Namun yang terjadi di perusahaan tidak sebanding dengan pengertian dari kompensasi, yaitu memberikan gaji dan bonus sesuai dengan harapan karyawan dan hasil kerja karyawan. Karyawan yang bekerja di bawah 1 tahun dengan pendidikan SMA (Sekolah Menengah Pertama) gaji yang mereka dapatkan dibawah UMP

sedangkan beban kerja mereka sudah melebihi jam kerja, ada pula pemberian bonus ternyata tidak diberlakukan dengan baik contoh bonus untuk bulan pertama tidak berikan, nanti diberikan pada bulan ketiga. Hal tersebut sangat tidak baik pada perusahaan, karena hak duntuk mendapatkan gaji dan bonus, harus diberikan tepat waktu. Untuk karyawan dengan pendidikan SMA (Sekolah Menengah Pertama) yang sudah bekerja selama 1 tahun, gaji yang mereka dapatkan sebesar Rp. 2.175.000, namun dalam pemberian bonus tidak sesuai dengan keinginan para karyawan contoh bonus untuk bulan pertama di berikan pada bulan ke tiga, sehingga menimbulkan kinerja karyawan menurun karena pimpinan tidak memenej pemberian gaji, bonus dan insentif dengan baik.

Masalah yang ada diatas lebih diperkuat dengan hasil kuesioner yaiutu untuk pernyataan gaji yang diterima sudah sesuai harapan ternyata 38 orang menyatakan kurang setuju dengan jumlah presentase 52%, dan untuk pernyataan bonus yang diberikan sesuai harapan ternyata ada 28 responden menjawab kurang setuju dengan jumlah presentase 38%. Disini dapat dilihat bahwa pemberian gaji tidak sesuai harapan karyawan, beban kerja dari karyawan tidak sebanding dengan gaji yang mereka dapatkan yang mengakibatkan kinerja menurun, maka dari itu pemberian gaji harus lebih diperhatikan lagi oleh pimpinan.

4.5.2 Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado

Untuk menjelaskan kinerja karayawan yang ada di PT. Air Manado, maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisa data yang dilakukan. Menurut Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai 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. Dilihat dari beberapa aspek yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian jika semua ini sudah terlaksana maka kinerja akan semakin baik. Namun hasil penelitian menunjukkan kinerja di PT. Air Manado belum baik atau belum sebanding dengan pengertian dari kinerja yaitu pencapaian hasil kerja yang berkualitas. Hal ini tentu sangat berdampak pada perkembangan perusahaan, semakin baik kinerja maka semakin baik pula perkembangan perusahaan.

Hasil kuesioner yang saya dapatkan dari responden menunjukkan bahwa kinerja belum baik, karena untuk pernyataan hasil kerja karyawan sebanding dengan yang ditargetkan perusahaan 36 responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut, yang artinya hasil kerja dari karyawan tidak sebanding dengan yang ditargetkan perusahaan mengakibatkan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Untuk itu akan lebih baik pencapaian hasil kerja harus di perbaiki lagi dengan beberapa faktor seperti pemberian kompensasi yang harus diperhatikan, karena hal tersebut bisa berdampak pada kinerja dan mau tidaknya perusahaan

4.5.3 Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisa data yang dilakukan. Dikemukakan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, komisi, insentif dan toleransi jam kerja apabila tidak sesuai

yang diharapkan karyawan, artinya kompensasi yang sesuai akan memberikan motivasi kepada karyawan yang bekerja disuatu instansi. Hal ini akan menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari oemborosan waktu sehingga kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan dan mengetahui kompensasi yang diharapkan dan diperhatikan semua faktor-faktor yang akan meningkatkan kinerja kerja karyawan sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerja para karyawan. Selanjutnya, hasil pembahasan dari penelitian yaitu pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Air Manado. Berdasarkan hasil pengamatan saya di perusahaan mengenai masalah kompensasi para karyawan sering mengeluarkan *statement* bahwa gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan, karena dibandingkan dengan kerja yang mereka laksanakan terlalu banyak sampai-sampai di luar jam kerja. Hal tersebut sangat berdampak pada kinerja karyawan, banyak pekerjaan yang ditunda-tunda karena semangat kerja karyawan sudah menurun, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya.

Hal ini sesuai dengan hasil analisa dimana berdasarkan observasi dan analisis membuktikan bahwa Pemberian Kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Air Manado. Hasil analisa menunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Air Manado, dengan nilai bervariasi Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Air Manado 65% dipengaruhi oleh besarnya

Pemberian Kompensasi pada PT. Air Manado, sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini terlihat bahwa Pemberian Kompensasi masih kurang baik dan perlu diberikan sesuai dengan hasil kerja yang baik dari karyawan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Kerja Karayawan pada PT. Air Manado.

Sedangkan untuk hasil uji hipotesis Pemberian Kompensasi memiliki hasil yaitu 0.972 berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas Kompensasi terhadap variabel Kinerja kerja.

Setelah membahas penelitian ini ternyata di dapati bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Untuk membandingkan dengan peneliti terdahulu dari Anoki Herdan Dito (2010), Haryono (2009), Sru Wuryanti (2008), Warsidi (2004), dan Astrid Tanjung Sari (2008) bahwa pemberian kompensasi yang menjadi variabel bebas ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil pembahasan penelitian penulis dengan peneliti terdahulu sama yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) kompensasi terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kompensasi yang ada pada PT. Air Manado ternyata kurang baik, berdasarkan total skor untuk variabel kompensasi yang berada pada kuadran III, sehingga perlu untuk ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Air Manado.
2. Kinerja karyawan pada PT. Air Manado masih kurang baik berdasarkan total skor untuk variabel Y kinerja karyawan yang berada pada kuadran III, sehingga perlun untuk di tingkatkan lagi agar tujuan dari perusahaan dapat terwujud.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Koefisien korelasi r menunjukkan sebesar 0,806 bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,650$ menunjukkan pula pemberian kompensasi pada PT. Air Manado sebesar 65% dipengaruhi oleh kinerja, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi variabel kompensasi terhadap kinerja adalah $Y = 0,731 + 0,972X$ menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Air Manado.

5.2 Saran

- 1.** Pimpinan PT. Air Manado sebaiknya lebih memperhatikan keinginan karyawan yaitu memberikan gaji/upah, bonus/insentif sesuai dengan beban kerja karyawan dan memberikan gaji berdasarkan UMP (Upah Minimum Provinsi) serta berpacu pada UU tentang ketenagakerjaan.
- 2.** Karyawan seyogyanya lebih memaksimalkan hasil kerja atau lebih ditingkatkan semangat kerjanya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
- 3.** Pemberian kompensasi seyogyanya mempertimbangkan kualitas, kuantitas dari karyawan tidak berdasarkan hubungan keluarga ataupun senioritas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005 *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal reset Bisnis Indonesia vol. 1 no. 1, p.63-74
- Hasibuan, malayu S.P. 2002. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Edisi revisi jakarta: PT. Bumi Aksari Rajawali pers Divisi buku perguruan tinggi PT. Raja grafindo persada
- Lies indriyanti. 2009 “ *Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi* “jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi no. 26 Tahun XVI, PP.117-127
- Marihot Tua Efendi Hariandju, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grameliu pustaka utama, Jakarta
- Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil. *Manajemen Kinerja*
- Prof. Dr. N. Veithzal Rivai, M.B.A , Ella Jauvani Segula, S.Psi, M.sc. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*
- Prof. Dr. Suharsimi Arikunto.2002. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Rita Swietenia. 2009 “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai (Studi pada kantor pertahanan kota semarang)* jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi Th. XVI PP.96-116
- Riduwan. 2000. *Metode dan Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia
Pustaka Utama