

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SECURINDO PACKATAMA
INDONESIA CABANG MAKASSAR**

Diajukan Oleh

DIMAS SUSANTO

4513012132



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memproleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Makassar

Nama Mahasiswa : Dimas Susanto

Stambuk/NIM : 45130112132

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I**Pembimbing II****Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.SH.,MH****Muh. Kafrawi Yunus,SE.,MM**

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa****Ketua Program Studi
Manajemen****Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.SH.,MH****Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si**

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dimas Susanto
Nim : 4513012132
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 24 Juli 2017

Dimas Susanto

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA
CABANG MAKASSAR**

Oleh :

DIMAS SUSANTO

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

DIMAS SUSANTO.2017.Skripsi. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia cabang Makassar.

Objek penelitian adalah PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Makassar. Alat analisis yang digunakan yaitu metode Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Uji F (Uji Serempak) dan Uji T (Uji Parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja

**THE EFFECT OF COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE
IN PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA
BRANCH MAKASSAR**

By :

DIMAS SUSANTO

Prodi Management Faculty of Economics

Universitas Bosowa

ABSTRACT

DIMAS SUSANTO.2017.Thesis. Influence of the Compensation on performance of employees At PT Securindo Packatama Indonesia Branch Makassar of South Sulawesi province guided by Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM.

The purpose of the research is to find out how to influence the awarding of compensation on performance of employees at PT Securindo Packatama Indonesia Makassar.

The objects of research are PT Securindo Packatama Indonesia Makassar. Analysis tools that use Descriptive Analysis method, Multiple Linear regression analysis, analysis of the coefficient of Determination (R^2), the F-test (test Synchronously) and test T (Partial Test).

The results showed that compensation of positive and significant effect on performance of employees, so that with an increase in the granting of compensation will increase the performance of employees.

Keywords : Compensation, Performance

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Makassar”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar dan juga sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE., MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada bapak Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bias bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.

7. Ibu Emilia Longa, selaku Area Business Manager PT Securindo Packatama Indonesia Wilayah Makassar beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
8. Bapak dan mama tercinta atas doa, kasih sayang, pengorbanan, motivasi, bimbingan, nasehat, bekal ilmu hidup dan segalanya sehingga penulis dapat melewati segala sesuatu dalam menjalankan hidup.
9. Kakakku Setia Budi yang telah memberikan doa, bimbingan, nasehat dan segalanya.
10. Adikku Abdullah Yusuf dan Samsuddin yang terus memberikan doa dan semangat.
11. Hikmalayanti Pachri yang telah menemaniku, sabar memberi nasehat, membantu penyelesaian skripsi, doa dan segalanya.
12. Semua mahasiswa Manajemen Angkatan 2013 yang telah banyak memberi semangat dan motivasi.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis. Thanks For You All.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya Rabbal Alamin.

Makassar, juli 2017

Dimas Susanto

DAFTAR ISI

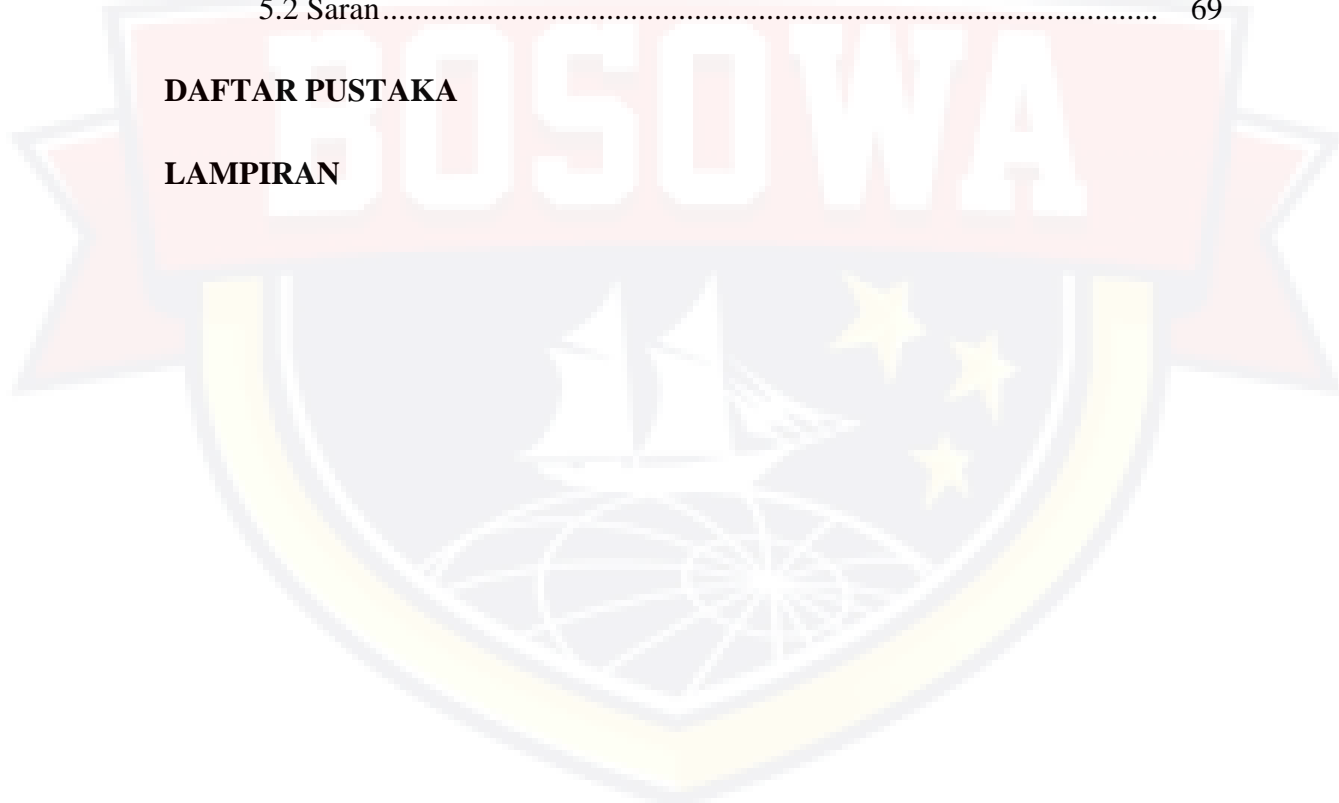
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.4 Pengertian Kompensasi	10
2.1.5 Jenis-jenis Kompensaasi.....	11

2.1.6 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	14
2.1.7 Asas Pemberian Kompensasi	16
2.1.8 Metode Kompensasi	17
2.1.9 Indikator Kompensasi.....	17
2.1.10 Pengertian Kinerja.....	18
2.1.11 Penilaian Kinerja	21
2.1.12 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.1.13 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.1.14 Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja	25
2.2 Kerangka Pikir.....	27
2.3 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Jenis dan Sumber Data	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.4 Metode Analisis.....	31
3.4.1 Analisis Deskriptif.....	31
3.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	33
3.4.4 Uji F (Uji Serempak).....	33
3.4.5 Uji T (Uji Parsial).....	34
3.4.6 Populasi dan Sampel.....	34
3.5 Defenisi Operasional	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Perusahaan	37
4.1.1 Sejarah PT Securindo Packatama Indonesia Makassar	37
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	38

4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.2	Analisis Data dan Pembahasan Karakteristik Responden	52
4.2.1	Penentuan Range	56
4.2.2	Deskripsi Variabel Kompensasi dan Perhitungan Skor Variabel Bebas	57
4.2.3	Tabulasi Data.....	60
4.2.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.3	Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		69
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	69

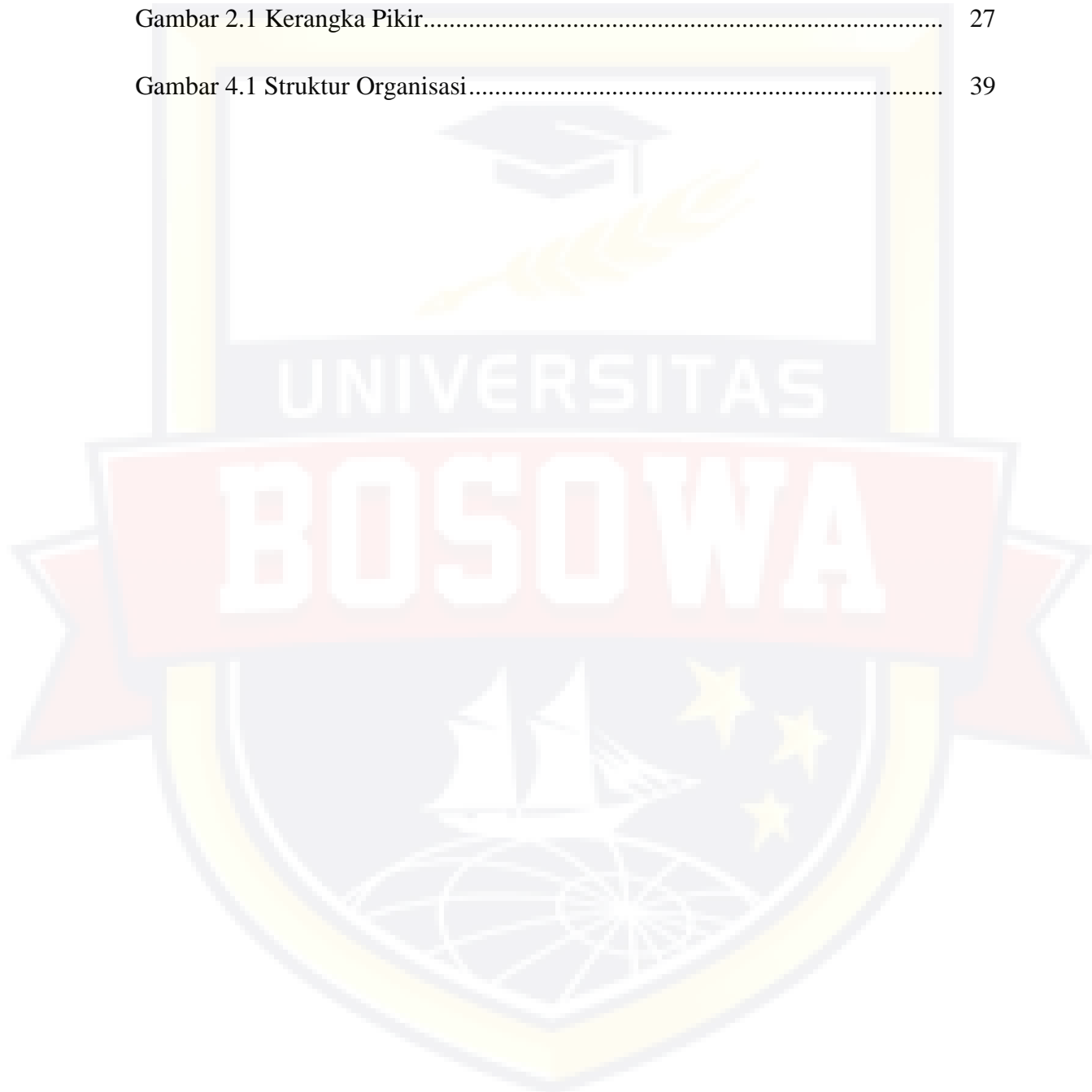
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan 3 Tahun Terakhir	4
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Umur Responden.....	54
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	55
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	56
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Gaji.....	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Insentif	58
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Tunjangan .	59
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Kinerja	60
Tabel 4.9 Nilai Koefisien Regresi.....	62
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.11 Uji F (Serempak).....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Manusia sebagai salah satu sumberdaya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang dimilikinya.

Dengan demikian pembinaan terhadap sumberdaya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumberdaya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, yang mana perusahaan mengharapkan karyawan yang produktif, maka perusahaan harus lebih memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawannya. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan

jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan

dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja

PT Securindo Packatama Indonesia(Secure Parking) adalah perusahaan penyedia jasa pelayanan pengelolaan perparkiran terbesar di Australia dan Indonesia. *Secure Parking* menjadi seperti saat ini karena keinginan untuk selalu menjaga dan memperkuat hubungan kemitraan melalui setiap aspek pelayanan operasional.

TABEL 1.1
DATA JUMLAH KARYAWAN 3 TAHUN TERAKHIR

No	Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2014	106	35	141
2	2015	116	37	153
3	2016	127	40	167

Sumber : PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Makassar 2016

Pada tabel 1.1 dapat dilihat peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun. Hal ini membuktikan bahwa PT Securindo Packatama Indonesia Makassar dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya tidak terlepas dari pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk mempertahankan konsistensi perusahaan, antara lain dengan meningkatkan kinerja dan motivasi karyawannya khusus dari segi pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut yang didasarkan pada persetujuan pihak pimpinan dengan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan yang dibuat tersebut menunjang terhadap kelancaran pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan produktivitas kerja akan tercapai melalui kerjasama dan koordinasi yang baik diantara karyawannya. Kerjasama dan koordinasi yang baik tersebut akan terjadi apabila ada komunikasi dan kerjasama yang efektif, serta kesadaran dan kesediaan dari semua anggota organisasi

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) cabang Makassar mengenai pemberian kompensasi, terdapat suatu permasalahan mengenai pemberian kompensasi yang di anggap belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Keluhan mengenai kompensasi ini belum disampaikan dalam forum resmi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengangkat judul : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Makassar”**.

1.2. Rumusan Masalah :

Adapun masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Makassar.
2. Dari ketiga jenis kompensasi tersebut, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Makassar.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Makassar.
2. Untuk mengetahui manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna bagi :

1. Bagi Perusahaan

Peneliti diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan agar mengetahui arti pentingnya kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dan Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang didapat dalam proses perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian dan penerapannya di lapangan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi dalam perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara maksimal, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntunan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar berkembang produktif dan wajar.

Menurut Hasibuan (2013:9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Marwansyah (2014:4) menjelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Mangkunegara (2011) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian-pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan baik dari segi kuantitas maupun kualitas sehingga mempermudah dalam pencapaian suatu tujuan bersama.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014:8) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia
Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan.
- 2) Rekrutmen Dan Seleksi
Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar

melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Seleksi merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dengan organisasi.

- 3) Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.
- 4) Kompensasi
Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.
- 5) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.
- 6) Hubungan Industrial
Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah system hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah.
- 7) Penelitian Sumber Daya Manusia
Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Dari pemaparan fungsi manajemen sumber daya manusia peneliti dapat memahami bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas 7 pokok yaitu perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

2.1.3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:9) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement* dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi pemberhentian.
- 4) Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.4. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hasibuan (2014:118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2011:83) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Menurut Marwansyah (2014:297) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mulyadi (2015:11) kompensasi merupakan setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non-finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik.

2.1.5. Jenis-jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis – jenis kompensasi yang diterima karyawan. Salah satunya menurut Bangun (2012:255) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Bangun (2012:255) kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif) yang dibayarkan secara periodik. Penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan bonus.

Menurut Hasibuan (2013:118) Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif.

Dari penjelasan diatas, peneliti dapat memahami kompensasi langsung merupakan pendapatan yang berbentuk uang dan menjadi hak bagi karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

- a) Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan.
- b) Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan.

2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung menurut Bangun (2012:257) adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang, tetapi system pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau ada peristiwa-

peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang yang telah disepakati sebelumnya.

Mulyadi (2015:12) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa penghargaan atau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

Dari penjelasan diatas, peneliti dapat memahami bahwa kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam bentuk usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa tunjangan yang tidak dibayarkan secara langsung.

- a) Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi karyawan dalam bentuk santunan yang berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang berkurang. Program jamsostek membuat pekerja merasa diayomi karena keselamatan dan kesejahteraannya diperhatikan, yang berdampak positif berupa terpeliharanya motivasi dan dedikasi kerja yang tinggi.
- b) Asuransi kesehatan adalah suatu bentuk perlindungan atas kesehatan karyawan yang bukan ditimbulkan pekerjaan semata. Dan membuat karyawan merasa terlindungi kesehatan fisiknya.
- c) Tunjangan Hari Raya merupakan suatu kewajiban bagi setiap pemberi kerja untuk memberikan sejumlah dana sebagai

penghargaan untuk memperingati atau merayakan peristiwa keagamaan.

2.1.6. Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan pasti memiliki tujuan guna mencapai tujuan dari perusahaan, seperti halnya pemberian kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut :

1) 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.

2) Kepuasan kerja

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

3) Pengadaan efektif

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

4) Motivasi

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

5) Stabilitas karyawan

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

6) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

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

8) Pengaruh pemerintah

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

Menurut Mulyadi (2015:11) menjelaskan tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan apabila memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam penetapan gaji atau upah minimal mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang penetapan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Upah Minimum Sektor Propinsi (UMSP). Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat social masyarakat, tentu akan berdampak ke peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

- 2) Memotivasi Karyawan
Perusahaan membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang tinggi maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja karyawan).
- 3) Peningkatan Produktivitas
Dengan peningkatan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya akan memotivasi, juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan Karyawan yang Berprestasi
Dengan pemberian kompensasi yang memadai atau yang tinggi, maka tingkat keluar masuk karyawan bias ditekan. Terutama bagi karyawan yang berpotensi.

2.1.7. Asas Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan- peraturan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian yang sebaik-baiknya supaya kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas-asas pemberian kompensasi antara lain :

- 1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan. Porsi adil dalam hal ini tidak harus disamakan antar setiap karyawan.

- 2) Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah yang berlaku.

2.1.8. Metode Kompensasi

Metode kompensasi dikenal metode tunggal dan metode jamak.

1) Metode Tunggal

Metode ini menetapkan gaji pokok hanya didasarkan pada ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan, jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standar.

2) Metode Jamak

Metode ini menetapkan gaji pokok atas dasar beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Sehingga, gaji pokok seorang karyawan tidak ada. Hal ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masing-masing sering terdapat diskriminasi.

2.1.9. Indikator Kompensasi

1) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

2.1.10. Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono (2012:95) Kinerja (Performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu.

Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja.

Prawirosentono (2015:2) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :

1) Tujuan

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

2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan diperlukan atau digunakan.

3) Penilaian

Penilaian kinerja reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Pengukuran kinerja adalah merencanakan, mengontrol, mengevaluasi serta menilai pekerjaan sesuai dengan tujuan dan memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam instansi. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

- 3) Supra-sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.11. Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

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

Penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- 1) Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-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 keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien. Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

- 1) Prestasi real yang dicapai individu
- 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja Umpan balik yang diberikan membuat karyawan memperbaiki pekerjaan yang mereka lakukan sehingga prestasi kerja meningkat.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan kompensasi dalam bentuk yang lain.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan Promosi dan transfer biaya yang didasarkan pada penilaian kinerja.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan yang memiliki prestasi yang buruk menunjukkan kebutuhan latihan, Sedangkan karyawan yang berprestasi baik akan menunjukkan potensi yang perlu dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier Umpan balik prestasi dapat mengarahkan keputusan karier yang akan dijalankan nantinya.
- 6) Penyimpangan proses *staffing* Prestasi kerja yang baik atau jelek dapat mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- 7) Keakuratan informasi Prestasi yang jelek mungkin mencerminkan kesalahan system informasi manajemen personalia.
- 8) Kesalahan desain pekerjaan

- 9) Kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja secara akurat dapat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan eksternal Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”. Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja sesorang”.

2.1.12. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.13. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1) Variabel orang

Variabel orang yang dimaksud adalah variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya.

2) Variabel Tugas

Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik didalam maupun diluar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga.

3) Variabel Lingkungan

Variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan dan pengaruh disekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

2.1.14. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

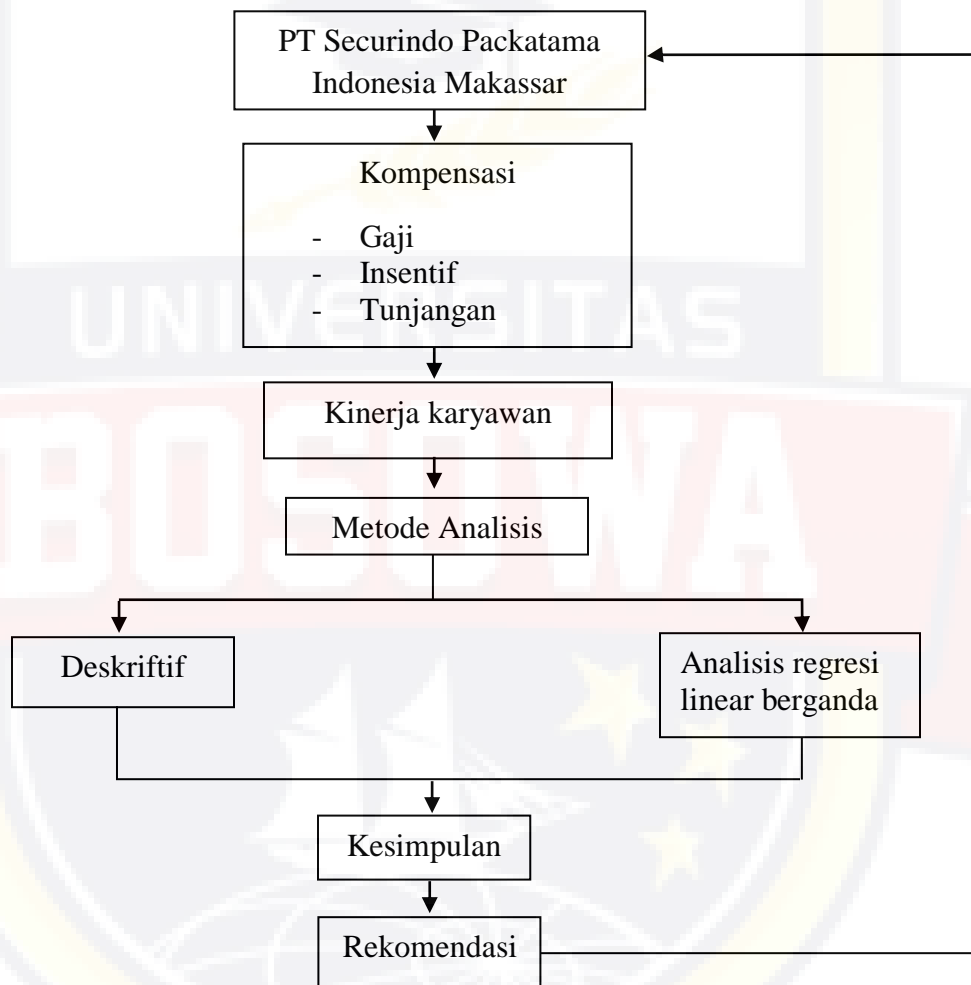
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama

Indonesia Makassar. Semakin tinggi kompensasi kerja yang diberikan pihak perusahaan terhadap setiap karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Makassar maka semakin meningkatkan kinerja mereka, begitupula sebaliknya semakin rendah kompensasi kerja yang diberikan pihak perusahaan terhadap setiap karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Makassar maka semakin menurunkan kinerja mereka dan juga akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Perusahaan memberikan kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya pada setiap hari raya keagamaan, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan berupa gaji, upah, insentif dan penghargaan karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.2. Kerangka Pikir

GAMBAR 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN



2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang menjadi panduan penelitian, maka di ajukan hipotesis dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Diduga kompensasi (gaji, insentif dan tunjangan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia cabang Makassar.
2. Diduga gaji merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Securindo Packatama Indonesia cabang Makassar yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di dibidang jasa perparkiran dan berlokasi di Jl. Racing Centre No.6 Kelurahan KarangPuang, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar 90231. Sedangkan untuk waktu dari penelitian ini dilaksanakan pada bulan April - Juni 2017.

3.2. Jenis Dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koesioner disebarkan melalui internet.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang responden, caranya adalah dengan bercakap-cakap secara tatap muka. Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara.

b. Angket atau kuesioner (questionnaire)

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Responden mempunyai kebiasaan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan presepsinya. Kuesioner merupakan metode penelitian yang harus dijawab responden untuk menyatakan pandangannya terhadap suatu persoalan. Dalam penelitian ini jawaban dari pertanyaan tertutup akan diukur menggunakan skala *likert*. Menurut Sarjono dan Julianita (2011:6) skala likert adalah yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan.

- 1) Untuk jawaban SS, yaitu sangat setuju diberi skor : 5
- 2) Untuk jawaban S, yaitu setuju diberi skor : 4
- 3) Untuk jawaban RG, yaitu ragu-ragu diberi skor : 3
- 4) Untuk jawaban TS, yaitu tidak setuju diberi skor : 2
- 5) Untuk jawaban STS, yaitu sangat tidak setuju diberi skor: 1

c. **Kepustakaan**

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari, mengkaji dan memahami terlebih dahulu dari sumber data yang ada pada perusahaan.

3.4. Metode Analisis

3.4.1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari objek penelitian tersebut.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data. Dalam penelitian ini menggambarkan penilaian dan analisis jawaban responden. Berikut di bawah ini analisis deskriptif berdasarkan penelitian:

a. **Karakteristik Responden**

- 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
- 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
- 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

b. Analisis Deskriptif Mean, Median dan Modus

Merupakan penggolongan nilai statistik inferen, khususnya statistik parametrik dari teknik pengolahan data. Analisis ini hanya memaparkan pengukuran statistik deskriptifnya berdasarkan Mean (jumlah rata-rata data) Median (nilai tengah dari rata-rata data) dan Modus (nilai yang paling sering banyaknya muncul).

c. Analisis Pernyataan

Berdasarkan dari penelitian ini saya menggunakan analisis pernyataan dalam membuat kuesioner.

3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis masalah dan pemecahannya digunakan rumus regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel. Dengan modifikasi rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Y = Kinerja

X₁ = Gaji

X₂ = Insentif

X₃ = Tunjangan

a = Nilai intercept (konstan)

b = Angka arah / koefisien regresi

3.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.4.4. Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Derajat kepercayaan = 5 %
- 2) Derajat kebebasan f tabel (α , k, n-k-1)

$$\alpha = 0,05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

- 3) Menentukan kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$

H_A ditolak apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$

4) Menentukan f dengan rumus :

$$f = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

3.4.5. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{Tabel} > T_{Hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{Tabel} < T_{Hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $Sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.4.6. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Makassar sejumlah 167 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1+N(\text{moe})^2}$$

$$n = \frac{167}{1+167(0.1)^2}$$

$$n = \frac{167}{2.67}$$

$$n = 62,546 \approx 63$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 karyawan.

3.5. Defenisi Operasional

Defenisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sesuai dengan judul penelitian ini, maka defenisi operasional yang perlu dijelaskan yaitu :

- 1) Kompensasi pada PT Securindo Packatama Indonesia adalah imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya yang berupa :

a. Gaji

Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah dan dibayarkan satu bulan sekali

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan asuransi kesehatan dan tenaga kerja.

- 2) Kinerja karyawan pada PT securindo Packatama Indonesia adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Perusahaan

4.1.1. Sejarah PT Securindo Packatama Indonesia Makassar

Secure Parking didirikan sejak tahun 1979 di Sydney Australia oleh 2 (dua) bersaudara Garth Mathews & Brett Mathews. Secure Parking kini telah berkembang dan menjadi perusahaan penyedia jasa pelayanan pengelolaan perparkiran terbesar di Australia dan Indonesia. Di Indonesia, Secure Parking telah melayani negeri ini sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak kurang lebih 400 lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, yakni Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Medan, Batam, Pekanbaru, Palembang, Manado, Jambi dan Makassar dengan total pengelolaan lebih dari 800.000 petak parkir dan didukung oleh lebih dari 12.000 putra putri Indonesia terpilih dan terlatih.

Salah satu kunci sukses Secure Parking hari ini adalah bahwa Secure Parking menggabungkan teknologi-teknologi terbaru terhadap semua aspek manajemen perparkiran untuk menjadikan setiap pemilik properti dan para pengguna jasa parkir menjadi satu tanpa adanya batasan yang digabungkan dalam suatu program dan fasilitas pelayanan. Dan Secure Parking merupakan satu-satunya perusahaan pengelola jasa perparkiran yang meraih sertifikat ISO 9001:2000 (*Systems and Services Certification*) untuk *Car Park Management Systems*.

Secure Parking mulai masuk ke Makassar pada tahun 2009 dan telah membina kerjasama yang kokoh dan dinamik dengan setiap pengelola/pemilik properti yang telah menjadi bagian dari jaringan Secure Parking untuk secara aktif dan konsisten memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan di lokasi secara berkesinambungan, serta secara agresif membentuk program-program penambahan nilai pelayanan bersinergi dengan tim pemasaran/promosi dari setiap properti guna memenuhi harapan dan meningkatkan kepuasan para pengguna jasa parkir.

Sejak delapan tahun berkiprahnya Secure Parking di Makassar, perusahaan ini telah memupuk jaringan kerjasama yang kuat dan dinamis dengan mengoperasikan beraneka ragam sarana parkir seperti pusat-pusat perbelanjaan, perkantoran, hotel, komplek campuran, ruko, rumah sakit, mulai dari lokasi yang kecil hingga lokasi besar serta didukung oleh para staf yang handal dan efisien.

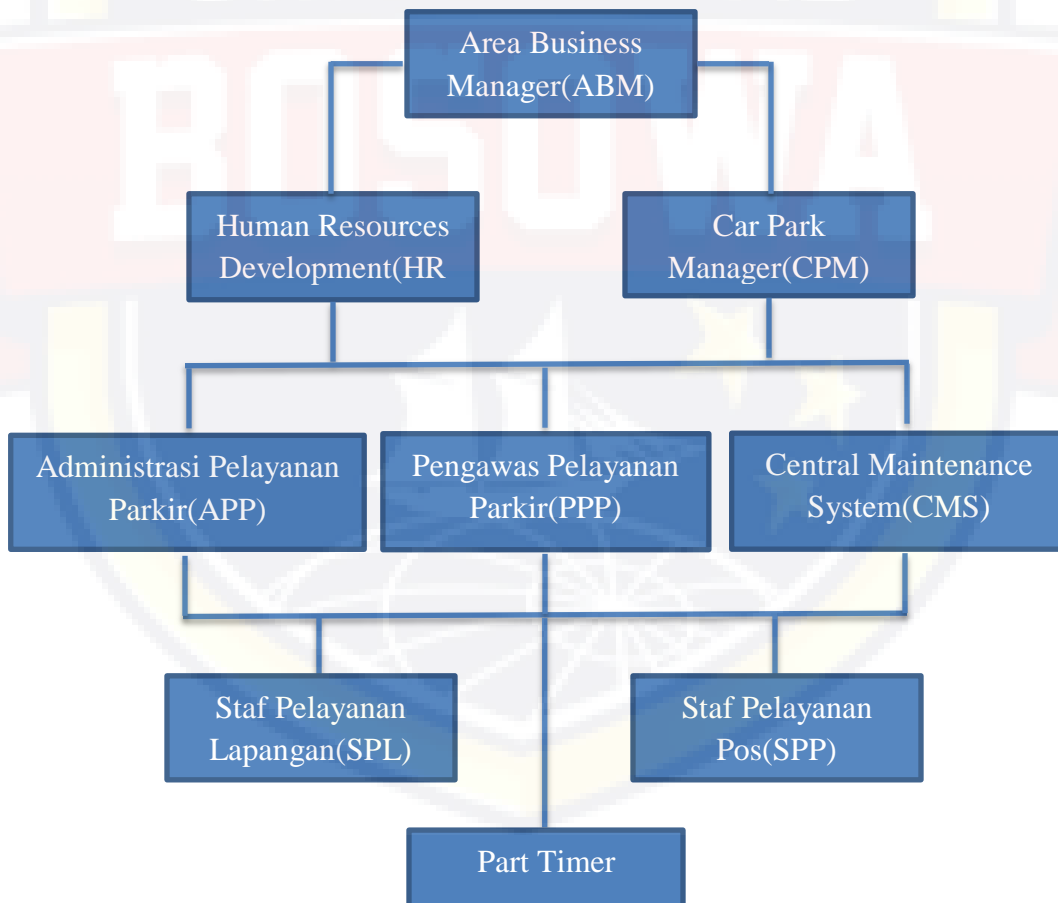
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT Securindo Packatama Indonesia adalah menjadi perusahaan parkir termaju dan terkemuka yang mempunyai reputasi baik di Asia melalui sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi. Dan Misi Perusahaan ini adalah menjalankan bisnis parkir berdasarkan inovasi dan menyelenggarakan prinsip-prinsip operasional yang terbaik, sumber daya manusia yang kompeten, memiliki hubungan keluar yang baik dengan semua pihak yang terkait. Konsep-konsep manajemen yang sesuai dengan acuan internasional.

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam setiap perusahaan , sangat penting peran sebuah struktur organisasi karena akan memudahkan pimpinan berkomunikasi dengan stafnya, sehingga tujuan akhir dari perusahaan tersebut dapat dicapai dengan lebih mudah. Pada PT Securindo Packatama Indonesia cabang Makassar, adanya struktur organisasi memudahkan pengaturan kerja dan masing-masing bagian bertanggung jawab terhadap tugasnya. Susunan Organisasi PT. Slamet Langgeng adalah sebagai berikut :

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI



Hubungan wewenang dan tanggung jawab seseorang terdapat pada tugas masing-masing dari struktur organisasi yang telah ditetapkan. Adapun tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang ada pada PT Securindo Packatama Indonesia Makassar adalah sebagai berikut :

1. Area Business Manager (ABM)

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

- 1) Mengontrol budget sumber daya manusia untuk masing-masing lokasi.
- 2) Mengajukan permintaan sumber daya manusia bila ada lokasi yang kekurangan personil.
- 3) Mengontrol *over time*/lembur sesuai *budget* yang ditentukan.
- 4) Mengadakan *meeting* dengan CPM minimal satu minggu sekali.
- 5) Memberikan surat peringatan untuk pembinaan CPM yang melakukan pekerjaan yang menyimpang dari SOP.
- 6) Mengajukan/mengusulkan *in house training* untuk masing-masing level ke Departemen T&D, hal ini dilakukan sesuai dengan hasil observasi dilapangan serta permasalahan yang timbul di lapangan.
- 7) Memberikan motivasi seluruh SDM agar tetap berkualitas dalam memberikan pelayanan sesuai dengan job deskripsi dan SOP.
- 8) Melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan job description dan mengarahkan karyawan untuk mengimplementasikan SOP kepada semua staff.

- 9) Mengajukan promosi, mutasi serta degradasi untuk level CPM dan ACPM hal ini disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan.
- 10) Mengontrol tingkat absensi masing-masing lokasi.
- 11) Memastikan *performance* petugas sesuai dengan standard perusahaan.
- 12) Memberikan persetujuan kepada karyawan untuk pergantian seragam dan *name tag*.

b. Strategi dan Perencanaan

- 1) Membantu *Regional Business Manager* dalam menyusun strategi dan kebijakan pokok yang menyangkut kegiatan teknis operasional dalam bidang operasional yang dibawahinya.
- 2) Mengikuti perkembangan teknologi yang meliputi teknis/sistem CPMS dan SPS untuk menunjang operasional perparkiran yang efektif dan efisien.
- 3) Memberikan saran dan masukan kepada *Regional Business Manager* untuk melakukan pembenahan dan pengembangan lokasi.
- 4) Membantu *Regional Business Manager* dalam memonitor pengendalian biaya operasional pada lokasi yang dibawahinya.
- 5) Ikut bertanggungjawab atas pemeliharaan dan pencegahan kerusakan asset di lokasi yang dibawahinya bersama bagian CMS Suport dan SAP.

c. Operasional

- 1) Bertanggung jawab dan memastikan operasional berjalan dengan baik dan lancar.
- 2) Memberikan masukan dan menindak lanjuti setiap permasalahan yang terjadi dilapangan.
- 3) Mengontrol kemungkinan terjadinya kebocoran income hingga 0% dan selalu berusaha untuk meningkatkan income.
- 4) Menangani keluhan baik dari customer, management maupun dari staf secara profesional sesuai dengan perusahaan.
- 5) Melakukan tindakan antisipasi pengamanan lokasi, asset dan staff apabila situasi dalam keadaan darurat atau membahayakan.
- 6) Melakukan kontrol ke lokasi secara rutin dan mengarahkan CPM untuk mengimplementasikan SOP.
- 7) Menjalin koordinasi dengan pihak-pihak berwenang setempat bila dipandang diperlukan demi kelangsungan lokasi.
- 8) Mengontrol *service charge*, stiker dan tagihan dilokasi.
- 9) Melakukan inspeksi mendadak atau kegiatan lain (*Night survey*) guna mengoptimalkan kinerja karyawan perusahaan.
- 10) Mengontrol pekerjaan *project* di lapangan.
- 11) Bersama dengan P&D membahas pekerjaan/*project* agar dapat menghasilkan mutu/ kualitas yang baik.

d. Administrasi

- 1) Memastikan memeriksa semua pelaporan dari lokasi ke *Head Office*.
- 2) Memonitoring dan mereview permintaan kebutuhan barang dari yang dibawahinya.
- 3) Memberikan persetujuan pekerjaan atau *project* dalam suatu lokasi.
- 4) Memberikan laporan mingguan dan laporan bulanan ke OM dan BOM.
- 5) Meminimalkan kebocoran dilokasi dan memonitoring tiket masalah yang terjadi di lokasi.
- 6) Membantu mereview *budget* SDM di lokasi yang dibawahinya.
- 7) Memeriksa dan mengotimalkan plotting yang di lokasi yang dibawahinya.
- 8) Meneliti, menekan biaya operasional lokasi.

2. *Human Resources Development*(HRD)

- a. Merekrut karyawan untuk posisi yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Melakukan seleksi, promosi, transfering dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.
- c. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.

- d. Melakukan pengawasan kinerja dari setiap karyawan.
- e. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- f. Mengawasi perlengkapan kesehatan dan keselamatan bagi karyawan.
- g. Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- h. Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.
- i. Pembimbingan dan pemecahan masalah bagi karyawan.
- j. Menjaga solidaritas semua karyawan, dll.

3. *Car Park Manager*(CPM)

- a. **Membina seluruh staf untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya**
 - 1) Memastikan seluruh staf bekerja sesuai dengan standard pelayanan perusahaan.
 - 2) Memberikan *briefing* secara rutin kepada seluruh staf, awal dan akhir shift serta melakukan *meeting* mingguan atau bulanan untuk mengevaluasi kegiatan operasional.
 - 3) Memberikan training dan memotivasi seluruh staf agar tetap berkualitas dalam memberikan pelayanan.

- 4) Selalu memotivasi seluruh staf untuk berorientasi terhadap pelayanan sesuai dengan visi perusahaan.
- 5) Mereview *performance* bawahan secara periodik dengan seobyektif mungkin.
- 6) Memastikan Pengawas Pelayanan Parkir berada di area tugasnya.
- 7) Memastikan Jadwal Pelayanan Operasional bulanan.
- 8) Memberikan persetujuan *overtime* bila diperlukan (Buat Surat Perintah Bayar Lembur/SPBL dan melaporkan ke HRD).
- 9) Memberikan tindakan terhadap staf yang melakukan pelanggaran baik pelanggaran berat maupun ringan.

b. Menjaga dan memelihara penampilan lokasi yang dipimpinya

- 1) Memastikan lokasi dalam keadaan bersih dan rambu-rambu dalam keadaan rapih dan bersih.
- 2) Memastikan seluruh staf selalu ramah tamah dan sopan santun dalam memberikan pelayanan.
- 3) Memastikan uang di pos maupun di brankas dalam keadaan tersusun rapih dan aman.
- 4) Melakukan kontrol pemeliharaan aset perusahaan.

- 5) Membuat *budget* kebutuhan lokasi per bulan.
- 6) Apabila lokasi memerlukan perbaikan maka segera ajukan Permintaan Pemeliharaan Site (PPS).
- 7) Menganalisa masalah-masalah atau insiden yang terjadi di lapangan dan senantiasa dibuatkan Pos.
- 8) Mengontrol kemungkinan terjadinya kebocoran income dan berusaha untuk selalu meningkatkan income.
- 9) Melakukan kontrol terhadap semua bentuk operasional dengan aktivitas 90 persen di lapangan dan 10 persen melakukan kegiatan administrasi di kantor.
- 10) Memonitor keluhan-keluhan yang sering diterima dengan melakukan tindakan preventif.
- 11) Melakukan tindakan antisipasi pengamanan lokasi, aset dan staf apabila situasi dalam keadaan membahayakan.
- 12) Menangani keluhan secara profesional sesuai dengan prosedur perusahaan.

4. Administrasi Pelayanan Parkir (APP)

- a. Melakukan kegiatan surat menyurat.

- b. Melakukan Input Data, Rekap Data dan Dokumentasi.
- c. Melakukan kegiatan-kegiatan *administrative*.
- d. Membantu mengkoordinir kegiatan-kegiatan internal.
- e. Mengecek data kendaraan yang ON (*Over Night*).
- f. Melakukan pembatalan tiket masuk jika ada hal yang memungkinkan untuk dibatalkan.
- g. Membuat laporan harian pendapatan tiap-tiap pos.
- h. Menegur setiap karyawan yang melakukan kesalahan dalam membuat laporan.
- i. Memberikan briefing kepada SPP/SPL.
- j. Melaporkan pendapatan kepada pemilik properti.

5. Pengawas Pelayanan Parkir(PPP)

- a. Bertanggung jawab kepada CPM
- b. *Supervisor* bertanggung jawab untuk mengatur, mengontrol dan meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia.
- c. Mengecek sistem kerja di pos didalam wilayah tanggung jawabnya guna memaksimalkan efisiensi.
- d. Memenuhi standard kebutuhan pelanggan.
- e. Memberikan *briefing* kepada SPP/SPL setiap hari pada awal shift.

- f. Bertanggung jawab dalam melakukan supervisi langsung terhadap kepala regu yang dibawahinya (serta mampu mensupervisi secara tidak langsung semua karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya).
- g. Bertanggung jawab dalam mencapai tingkat kualitas.
- h. Bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja dan standard kebersihan lingkungan kerja (keteraturan/kerapihan lingkungan kerja).
- i. Jika terjadi masalah di lokasi pengawas segera mengecek dan menyelesaikan masalah.
- j. Bertanggung jawab dalam melakukan koordinasi dan membina kerja sama team yang solid.
- k. Bertanggung jawab dalam membuat laporan secara berkala kepada atasannya atas hasil kerjanya beserta analisa permasalahannya, tindakan-tindakan perbaikan atas permasalahan tersebut serta batas waktu estimasi penyelesaian masalah-masalah tersebut secara singkat, padat dan kongkrit.
- l. Wewenang dalam mendisiplinkan anak buahnya sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku di perusahaan.

m. Pada shift II pengawas menginput jumlah pendapatan setiap pos dan menyusun laporan harian shift.

n. Pengawas harus selalu berada di lokasi untukantisipasi terjadinya masalah.

6. *Central Maintenance System (CMS)*

a. menerima, memprioritaskan dan menyelesaikan permintaan bantuan IT.

b. membeli hardware IT, software dan hal-hal lain yang berhubungan dengan hal tersebut.

c. instalasi, perawatan dan penyediaan dukungan harian baik untuk hardware dan software, peralatan termasuk printer, scanner, hard-drives external, dll.

d. Perancangan implementasi serta pemeliharaan sistem informasi perusahaan yang terintegrasi yang mampu mendukung upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja

e. mengatur penawaran harga barang dan tanda terima dengan supplier untuk kebutuhan yang berhubungan dengan IT.

f. Menyediakan data/informasi yang dibutuhkan untuk pembuatan laporan departemen regular.

- g. Penyusunan laporan unit kerja
- h. Pencapaian kinerja di unit kerjanya
- i. Menilai inovasi teknologi baru dengan melakukan perbandingan, ujicoba dan analisis untuk mendapatkan teknologi yang sesuai dengan proses bisnis perusahaan
- j. Menganalisis sistem dan teknologi yang ada di perusahaan agar dapat mengetahui sistem dan teknologi yang aplikatif
- k. Membuat usulan dan saran-saran penyesuaian program dan strategi dibidang Sistem dan Teknologi Informasi yang dipandang perlu dengan cara menyampaikan hasil evaluasi dalam rangka pencapaian tujuan jangka panjang.

7. Staf Pelayanan Pos (SPP)

- a. Mengisi daftar hadir pada awal shift.
- b. Mendengarkan *briefing* dari PPP, APP atau CPM.
- c. Menuju ke plotingan masing-masing.
- d. Menginput nomor plat kendaraan yang masuk.
- e. Mengisi daftar ceklist pos untuk mengetahui keadaan aset masing-masing pos.
- f. Di pos masuk SPP membuat tes awal di awal shift dan tes akhir di akhir shift.

- g. Mengisi daftar ceklist motor di pos masuk sepeda motor.
- h. Di pos keluar SPP menginput nomor plat kendaraan yang keluar dan menyebut tarif parkir yang harus dibayar.
- i. Mengisi laporan shift di pos masuk dan laporan shift di *site office*.
- j. Membuka PP dan menutup PP di plotingan masing-masing.
- k. Memberikan informasi kepada pengguna jasa parkir mengenai hal-hal yang dipertanyakan konsumen.
- l. Menyetorkan hasil pendapatan parkir di pos keluar kepada APP dan PPP.
- m. Menjaga pos di plotingan masing-masing.
- n. Menyampaikan salam sapa kepada setiap konsumen dengan ramah tamah.
- o. Mengisi daftar hadir karyawan di akhir shift.

8. Staf Pelayanan Lapangan (SPL)

- a. Mengisi daftar hadir pada awal shift.
- b. Mendengarkan briffing dari PPP,APP atau CPM.
- c. Menuju ke plotingan masing-masing.
- d. Di pos masuk kendaraan mengisi test awal dan test akhir.
- e. Mengatur posisi parkir setiap kendaraan yang masuk.
- f. Menjaga kendaraan yang parkir di lokasi.
- g. Merapikan kendaraan yang parkir agar terlihat rapi.
- h. Menjaga tempat penyimpanan helm (jika ada).

- i. Menginformasikan kepada pengguna parkir di mana lokasi parkir/tempat parkir kendaraan.
- j. Mengisi daftar hadir di akhir shift.
- k. SPL juga bisa menggantikan tugas SPP, sehingga *job description* SPL juga sama dengan SPP.

9. *Part Timer*

- a. Mengisi daftar hadir pada awal shift khusus untuk part timer.
- b. Mendengarkan *briefing* dari PPP,APP atau CPM.
- c. Menuju ke plotingan masing-masing.
- d. Mengatur posisi parkir setiap kendaraan yang masuk.
- e. Menjaga kendaraan yang parkir di lokasi.
- f. Merapikan kendaraan yang parkir agar terlihat rapi.
- g. Menginformasikan kepada pengguna parkir di mana lokasi parkir/tempat parkir kendaraan.
- h. Menggantikan SPP/SPL pada jam istirahat.
- i. Mengisi daftar hadir di akhir shift.
- j. *Part timer* bukanlah karyawan tetap, *part timer* digunakan jika lokasi parkir ramai dan *Part timer* juga digaji secara harian.

4.2. Analisis Data dan Pembahasan Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Responden yang digunakan sebanyak 63 karyawan PT Securindo Packatama Indonesia cabang Makassar. Para responden yang telah melakukan pengisian

kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja dan pendidikan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.1
JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	Laki-laki	43	68,2
2	Perempuan	20	31,8
Jumlah		63	100

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih banyak (68,2%) dibandingkan jumlah responden perempuan (31,8%). Hal ini disebabkan karena PT Securindo Packatama Indonesia Makassar bergerak di bidang parkir yang sering lebih banyak menggunakan karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan untuk pelayanan operasional di lapangan.

2. Identifikasi Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

TABEL 4.2
UMUR RESPONDEN

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Presentasi(%)
1	20 – 25 tahun	36	57,1
2	26 – 30 tahun	10	15,9
3	31 – 35 tahun	14	22,2
4	36 – 40 tahun	2	3,2
5	41 – 49 tahun	1	1,6
6	➤ 50 tahun	-	-
Jumlah		63	100

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel diatas menunjukkan secara berturut-turut terhadap 36 orang responden atau (57,1%) yang berumur antara 20-25 tahun, 10 responden atau (15,9%) dengan umur 26-30 tahun, 14 responden atau (22,2%) dengan umur 31-35 tahun, 2 responden atau (3,2%) dengan umur 36-40, dan 1 responden atau (1,6%) dengan umur 41-49 tahun.

3. Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut lama bekerja akan dilihat berapa lama para responden bekerja di PT Securindo Packatama makassar. Dalam

melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3
LAMA BEKERJA RESPONDEN

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	1 – 2 tahun	19	30,1
2	3 – 4 tahun	27	42,9
3	5 – 6 tahun	12	19,1
4	7 – 8 tahun	5	7,9
Jumlah		63	100

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Responden yang sudah lama bekerja antara 3 sampai 4 tahun terlihat lebih mendominasi (42,9%). Hal ini karena rata-rata karyawan adalah karyawan lama yang merasa betah dan cocok dengan pekerjaan mereka.

4. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.4
PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA Sederajat	55	87,3
4	D3	3	4,8
5	S1	5	7,9
Jumlah		63	100

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Responden yang mempunyai pendidikan SMA lebih mendominasi dalam penelitian ini (87,3%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar para karyawannya adalah SMA, karena pekerjaan yang dijalani menuntut pendidikan Minimal SMA.

4.2.1. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala *Likert* dengan skor tertinggi ditiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, maka :

$$\text{Skor Tertinggi} : 63 \times 5 = 315$$

$$\text{Skor Terendah} : 63 \times 1 = 63$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey} = \frac{315-63}{5} = 50,4$$

Range Skor :

63-113,4 = Sangat tidak puas

114,4-164,8 = Tidak Puas

165,8-216,2 = Cukup Puas

217,2-267,6 = Puas

268,6-319 = Sangat Puas

4.2.2. Deskripsi Variabel Kompensasi dan Perhitungan Skor Variabel Bebas

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi pernyataan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel kompensasi Gaji (X_1), Insentif (X_2), dan Tunjangan (X_3) diuraikan sebagai berikut :

1) Pernyataan Mengenai Variabel Gaji (X_1)

Indikator dari variabel ini terbagi atas 3 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI
“GAJI”

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu- Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	14	22,2	39	61,9	10	15,9	-	-	-	-	256
X _{1.2}	20	31,7	29	46	14	22,2	-	-	-	-	258
X _{1.3}	6	9,5	43	68,3	14	22,2	-	-	-	-	244
Rata-Rata											252,7

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari data yang diolah pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi khususnya Gaji pada PT

Securindo Packatama Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor dari pernyataan variabel ini sebesar **252,7** yang berada pada range skor **Puas**

2) **Pernyataan Mengenai Variabel Insentif (X₂)**

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI
“INSENTIF”

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	23	36,5	26	41,3	14	22,2	-	-	-	-	261
X _{2.2}	25	39,7	27	42,9	11	17,5	-	-	-	-	266
X _{2.3}	20	31,7	39	61,9	4	6,3	-	-	-	-	268
X _{2.4}	21	33,3	27	42,9	15	23,8	-	-	-	-	258
X _{2.5}	20	31,7	30	47,6	13	20,6	-	-	-	-	259
X _{2.6}	24	38,1	33	52,4	6	9,5	-	-	-	-	270
X _{2.7}	9	14,3	41	65,1	13	20,6	-	-	-	-	248
X _{2.8}	15	23,8	35	55,6	13	20,6	-	-	-	-	254
X _{2.9}	18	28,6	32	50,8	13	20,6	-	-	-	-	257
Rata-Rata											260,1

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Indikator dari variabel ini terbagi atas 9 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas (Tabel 4.6)

Dari data yang diolah pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi, khususnya tunjangan pada PT Securindo Packatama Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor dari pernyataan variabel ini sebesar **260,1** yang berada pada range skor **Puas**.

3) Pernyataan Mengenai Variabel Tunjangan (X₃)

Indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KOMPENSASI
“TUNJANGAN”

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{3.1}	16	25,4	25	39,7	22	34,9	-	-	-	-	246
X _{3.2}	31	49,2	19	30,2	13	20,6	-	-	-	-	270
X _{3.3}	18	28,6	41	65,1	4	6,3	-	-	-	-	266
X _{3.4}	12	19	28	44,4	23	36,5	-	-	-	-	241
X _{3.5}	28	44,4	22	34,9	13	20,6	-	-	-	-	267
Rata-Rata											258

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari data yang diolah pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian kompensasi khususnya Insentif pada PT Securindo Packatama Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor dari pernyataan variabel ini sebesar **258** yang berada pada range skor **Puas**.

4) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

Indikator dari variabel ini terbagi atas 8 pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA
KARYAWAN

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	20	31,7	33	52,4	10	15,9	-	-	-	-	262
Y.2	4	6,3	41	65,1	18	28,6	-	-	-	-	248
Y.3	26	41,3	31	49,2	6	9,5	-	-	-	-	272
Y.4	23	36,5	33	52,4	7	11,1	-	-	-	-	268
Y.5	18	28,6	37	58,7	8	12,7	-	-	-	-	262
Y.6	25	41,3	32	50,8	6	9,5	-	-	-	-	271
Y.7	18	28,6	39	61,9	6	9,5	-	-	-	-	264
Y.8	27	42,9	32	50,8	4	6,3	-	-	-	-	275
Rata-Rata											265,3

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang timbul sebagai akibat yang disebabkan oleh proses pemberian kompensasi berupa Gaji, Insentif dan Tunjangan yang dilakukan oleh PT Securindo Packatama Makassar bersifat positif dengan melihat rata-rata skor pada pernyataan ini sebesar **265,3** yang berada pada range skor **Puas**.

4.2.3. Data Tabulasi

Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia cabang Makassar, maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) kepada 63 responden.

Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pernyataan diberi tingkat skor tertinggi 5 dan skor terendah. 1. Hasil tabulasi tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran.

4.2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Securindo Packatama Makassar, maka dapat dilakukan metode sebagai berikut:

1. Analisis Regresi

Analisis ini di gunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Makassar dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 16.0 diperoleh sebagai berikut :

TABEL 4.9
NILAI KOEFISIEN REGRESI

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.017	3.585		1.957	.055
	GAJI	1.319	.160	.690	8.264	.000
	INSENTIF	.179	.071	.211	2.506	.015
	TUNJANGAN	.195	.090	.178	2.168	.034

Sumber : hasil Pengolahan Data 2017
Primer

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam tabel berikut :

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

Dimana :

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent.

X₁ = Gaji

X₂ = Insentif

X₃ = Tunjangan

Y = Kinerja Karyawan

e = error term

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,017 + 1,319X_1 + 0,179X_2 + 0,195X_3 + e$$

a = 7,017, artinya apabila variabel kompensasi berupa gaji (X_1), kompensasi berupa Intensif (X_2), dan Kompensasi berupa Tunjangan (X_3) = 0 (sama dengan nol), maka nilai variabel Kinerja karyawan (Y) adalah 7,017.

b_1 = 1,319 artinya apabila kenaikan variabel kompensasi berupa Insentif (X_2) konstan, maka nilai dari variabel kompensasi berupa Gaji (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,319.

b_2 = 0,179 artinya apabila kenaikan variabel proses kompensasi berupa Gaji (X_1) konstan, maka kenaikan variabel kompensasi berupa Insentif sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,179.

b_3 = 0,195 artinya apabila kenaikan variabel kompensasi berupa Insentif (X_2) dan variabel kompensasi berupa Gaji (X_1) konstan, maka nilai dari sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,195

Hasil analisis regresi dari tabel menunjukkan bahwa Kompensasi berupa gaji memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana kompensasi berupa Gaji bertanda positif, dan kompensasi berupa Insentif memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, begitupun dengan Kompensasi berupa Tunjangan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan output SPSS pada tabel dibawah ini, tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,782$ artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara kompensasi (Gaji, Insentif dan Tunjangan) terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Makassar karena mempunyai nilai korelasi positif dan mendekati 1 (satu). Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,611. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kompensasi berupa Gaji (X_1), kompensasi berupa Insentif (X_2) dan Kompensasi berupa Tunjangan (X_3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 61,1% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan. Sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

TABEL 4.10
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.591	1.57377	2.634

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

a. Predictors: (Constant), GAJI, INSENTIF, TUNJANGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

3. Uji F (Serempak)

TABEL 4.11
UJI F (SEREMPAK)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.427	3	76.476	30.877	.000 ^a
	Residual	146.128	59	2.477		
	Total	375.556	62			

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer, 2017

a. Predictors: (Constant), GAJI, INSENTIF, TUNJANGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Gaji (X_1), Insentif (X_2) dan Tunjangan (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{Hitung} dengan F_{Tabel} . Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 4.11, ditunjukkan bahwa F_{Hitung} sebesar 30,877 sedangkan hasil F_{Tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,76. Hal ini berarti $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ ($30,877 > 2,76$).

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaji (X_1), Insentif (X_2) dan Tunjangan (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi berupa Gaji (X_1), Insentif (X_2), dan

Tunjangan (X_3) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti dan **dapat diterima**.

4. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel Koefisien Regresi. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,001 Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

a. Variabel Gaji (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 8,264. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,001. Maka $t_{hitung} (8,264) > t_{tabel} (2,001)$. Hal ini berarti variabel kompensasi berupa Gaji (X_1) mempunyai pengaruh positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya variabel Gaji (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b. Variabel Insentif (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 2,506. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,001. Maka $t_{hitung} (2,506) < t_{tabel} (2,001)$. Hal ini berarti variabel Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dengan nilai signifikan ($0,015 < 0,05$) artinya variabel kompensasi

berupa Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Tunjangan (X_3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 2,168. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,001. Maka $t_{hitung} (2,168) < t_{tabel} (2,001)$. Hal ini berarti variabel Tunjangan (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dengan nilai signifikan ($0,034 > 0,05$) artinya variabel kompensasi berupa Tunjangan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Gaji (X_1) dengan nilai t_{hitung} yang paling besar (8,264), dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,05. Namun, secara keseluruhan semua variabel dalam penelitian ini yaitu Gaji, Insentif dan Tunjangan, ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Makassar. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **terbukti dan dapat diterima**.

4.3. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia cabang Makassar, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, 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 PT Securindo Packatama Makassar. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bias menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2012) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia cabang Makassar yaitu :

1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berupa gaji lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya dalam memberi kompensasi, perlu adanya penilaian yang berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa yang tepat.

3. Perusahaan sebaiknya melaksanakan evaluasi untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja.



DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill

Hasibuan, SP. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

_____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

_____ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

<http://Materi%20proposal/Makalah%20MSDM-Kompensasi.html>.

<http://Materi%20proposal/Kompensasi%20manajemen%20%20Kho%20Yunita's%20Publish.html>.

<http://etalasepustaka.blogspot.co.id/2016/07/pengertian-jenis-jenis-tujuan-pemberian-kompensasi.html>.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi-Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.

Prawirosentono, S dan Dewi, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja dan Motivasi Karyawan Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama

Sarjono, H, Julianita, W. 2011. *SPSS VS LISREL*. Jakarta : Selemba Empat.



LAMPIRAN



Regression

Notes		
Output Created		23-Jul-2017 11:53:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	63
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID) /SAVE ZPRED MCIN ZRESID. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:01.248
	Elapsed Time	00:00:01.131
	Memory Required	1948 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	552 bytes
Variables Created or Modified	ZPR_1	Standardized Predicted Value
	ZRE_1	Standardized Residual
	LMCI_1	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for Y
	UMCI_1	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for Y

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	33.5556	2.46117	63
GAJI	12.0476	1.28802	63
INSENTIF	37.1746	2.89905	63
TUNJANGAN	20.4762	2.24224	63

Correlations

		KINERJA	GAJI	INSENTIF	TUNJANGAN
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.739	.348	.153
	GAJI	.739	1.000	.231	.003
	INSENTIF	.348	.231	1.000	-.127
	TUNJANGAN	.153	.003	-.127	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000	.003	.116
	GAJI	.000	.	.034	.490
	INSENTIF	.003	.034	.	.160
	TUNJANGAN	.116	.490	.160	.
N	KINERJA	63	63	63	63
	GAJI	63	63	63	63
	INSENTIF	63	63	63	63
	TUNJANGAN	63	63	63	63

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TUNJANGAN, GAJI, INSENTIF ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.591	1.57377	2.634

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.427	3	76.476	30.877	.000 ^a
	Residual	146.128	59	2.477		
	Total	375.556	62			

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.017	3.585		1.957	.055
	GAJI	1.319	.160	.690	8.264	.000
	INSENTIF	.179	.071	.211	2.506	.015
	TUNJANGAN	.195	.090	.178	2.168	.034

a. Dependent Variable: KINERJA

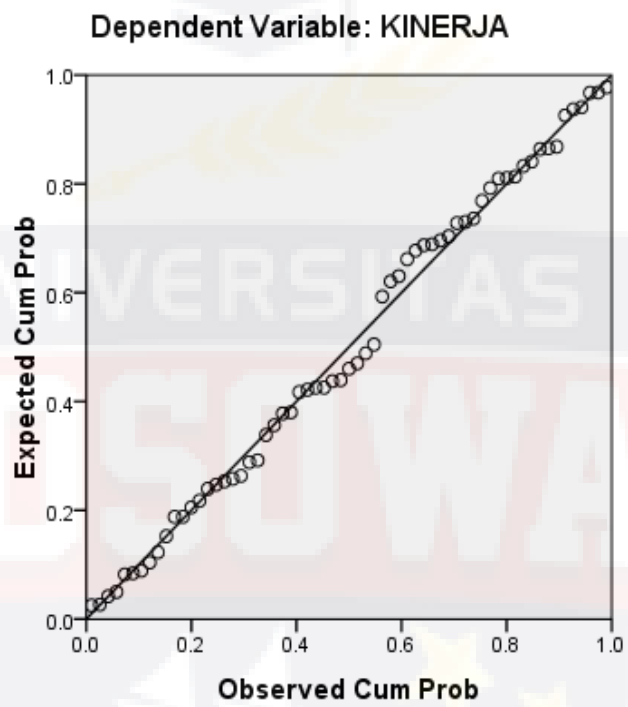
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.8435	36.5909	33.5556	1.92365	63
Std. Predicted Value	-2.450	1.578	.000	1.000	63
Standard Error of Predicted Value	.221	.742	.381	.111	63
Adjusted Predicted Value	28.6774	36.7992	33.5523	1.93820	63
Residual	-3.08145	3.15689	.00000	1.53522	63
Std. Residual	-1.958	2.006	.000	.976	63
Stud. Residual	-1.996	2.274	.001	1.012	63
Deleted Residual	-3.20304	4.05833	.00324	1.65422	63
Stud. Deleted Residual	-2.050	2.361	.001	1.024	63
Mahal. Distance	.239	12.787	2.952	2.445	63
Cook's Distance	.000	.369	.020	.048	63
Centered Leverage Value	.004	.206	.048	.039	63

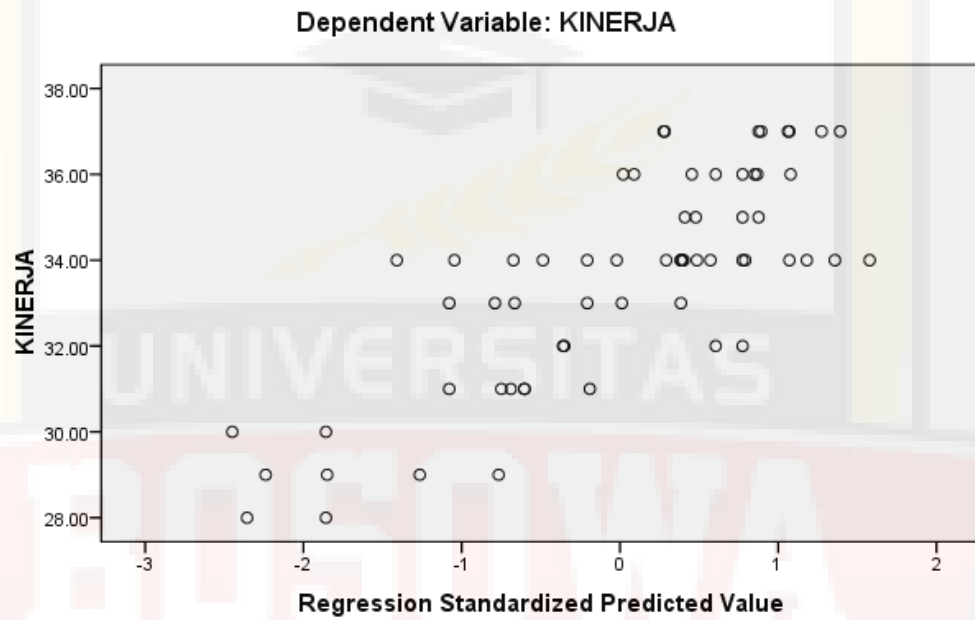
a. Dependent Variable: KINERJA

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA

CABANG MAKASSAR

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara(i) rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya. Bapak/Ibu/ Saudara(i) diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara(i).

Hormat Saya,

DIMAS SUSANTO
NIM. 4513012132

DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
2. Umur : Tahun
3. Pendidikan Ditamatkan : SMA Sederajat
 Diploma 3
 Strata 1
4. Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilhan jawaban :
 - 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2) Tidak Setuju (TS)
 - 3) Ragu-Ragu (RG)
 - 4) Setuju (S)
 - 5) Sangat Setuju (SS)
- d. Kuisioner ini di isi oleh karyawan.

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Variabel Gaji (X₁)						
1	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan					
2	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan					
3	Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan					

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Variabel insentif (X₂)						
1	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
2	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan					
3	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efektif					
4	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efisien					
5	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan					
6	Insentif yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok					
7	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya					
8	Insentif yang diberikan sama besarnya dengan insentif yang diberikan perusahaan sejenis lainnya pada karyawannya					
9	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan					

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Variabel Tunjangan (X₃)						
1	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa aman ketika bekerja, terutama bila saya diberikan tanggung jawab dengan risiko tinggi					
2	Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri bagi saya untuk ikut berbaur dalam pergaulan/social baik di kantor, rumah maupun lingkungan masyarakat					
3	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan					
4	Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan					
5	Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan					

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Variabel Kinerja(Y)						
1	Saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik					
2	Saya mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan					
3	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik					
4	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul					
5	Saya menerima instruksi kerja dengan baik					
6	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan					
7	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya					
8	Saya selalu memperhatikan tingkat absensi di kantor					

Tabulasi Data

Jumlah Respon den	KOMPENSASI															KINERJA KARYAWAN (Y)									
	Gaji (X1)			Insentif (X2)									Tunjangan (X3)												
	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4
3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5
4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4
5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4
7	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	5
8	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5
9	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3
10	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
11	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5
14	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
15	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4
16	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5
17	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
18	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
20	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5
21	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
22	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5
23	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
25	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
26	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4
27	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
28	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
29	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5
30	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
31	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4
32	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
33	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3

34	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4
35	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
36	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4
37	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5
38	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
39	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	3	5	4	3	3	5	5
40	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5
41	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
42	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4
43	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
44	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4
45	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5
46	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4
47	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4
48	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5
49	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5
50	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
51	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
52	5	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5
53	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
54	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5
55	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4
56	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4
57	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4
58	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
59	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5
60	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
61	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5
62	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4
63	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk menyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.7
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.7	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	4.03	4	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.6	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.1	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.6	2.58	2.55	2.53
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.4
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.2
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.2	2.18
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26	2.23	2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.2	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.17	2.13	2.1	2.08	2.06
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.1	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14	2.1	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1	2.06	2.02	2	1.97	1.95
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2	1.97	1.95	1.92

41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.9
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09	2.04	2	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09	2.04	2	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.9	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05	2	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04	2	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.8
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.8
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.8
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79