

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MIDI UTAMA
INDONESIA CAB.MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

HASRIANI HAQ

45 12 012 085



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2016

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar
2. Nama Mahasiswa : Hasriani Haq
3. Nomor Stambuk : 45 12 012 085
4. Fakultas : Ekonomi
5. Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.Sukmawati M,SE.,M.Si

Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.MH

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

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

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Bosowa



Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.MH

Indravani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya : **Hasriani Haq**

Nomor Stambuk : **45 12 012 085**

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MIDI UTAMA INDONESIA CAB.MAKASSAR ”

Merupakan karya asli,seluruh ide yang ada dalam Skripsi ini ,kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri.Selain itu, tidak ada bagian dari Skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan di atas tidak terbukti sebaliknya,maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, Juli 2016

Yang menyatakan,

Hasriani Haq

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MIDI UTAMA INDONESIA

Oleh :

HASRIANI HAQ

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

Hasriani Haq ,2016. Skripsi.Pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar,(dibimbing oleh Dr.Sukmawati M,SE.,M.Si sebagai pembimbing I dan Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.MH sebagai pembimbing II) .

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April hingga Juni 2016 di Kota Makassar.Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Alat untuk menganalisis Pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda (SPSS V.22).Data yang dianalisis adalah berdasarkan tanggapan responden dengan metode kuesioner.Adapun hasil analisis adalah kompensasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari hasil rata-rata 4,56, begitupun dengan kinerja karyawan terlihat dari hasil rata-rata 4,43 hal ini membuktikan karyawan cenderung setuju.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan,

***EFFECT OF COMPENSATION AND COMMITMENT TO PERFORMANCE
EMPLOYEES AT WORK PT.MIDI UTAMA INDONESIA CAB.MAKASSAR***

By :

HASRIANI HAQ

Studi Program Management Faculty of Economics

Bosowa University

ABSTRACT

Hasriani haq, 2016 . Thesis. Effect of labor compensation and commitment employee performance at the work PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar. (guided by Dr. Sukmawati M.SE.,M.SI as supervisor I and Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.MH as mentors II).

The research was conducted from April to June 2016 in the city of Makassar.Aims of this study was to determine whether the effect of compensation and work commitment significantly influence employee performance.

Compensation is all the remuneration received by an employee of the company as a result of service or power which had given to the company.Organizational commitment is defined as a situation where an employee is favoring a particular organization as well as the goals and desires to retain membership in the organization.

Effect of tools for analyze compensation and work commitment to employee performance by using multiple linear regression analysis (SPSS V.22). The data analyzed are based on the responses of respondents to the questionnaire.The results of the analysis are compensation and work commitment significant and positive impact on employee performance it is seen from the results of the average 4,56 as well as with the employee's performance and results from the average 4,43 this proves the employee's ten to agree.

Keywords : Compensation, Work Commitment, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar**”. Tujuan dari penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu dari seluruh rangkaian persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Bosowa Makassar.

Keberadaan skripsi ini merupakan perjuangan yang sangat panjang yang pada akhirnya berhasil diselesaikan dengan kondisi yang mungkin masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi ini terlahir dengan memaksimalkan potensi penulis sebagai manusia dan mudah-mudahan dapat bernilai. Mencermati kondisi tersebut sangat diharapkan kritik saran yang sifatnya membangun dalam upaya melengkapi pemahaman penulis.

Pada kesempatan ini ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, khususnya penulis berikan kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Ir.H.Muh.Saleh Pallu,M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.SH.,MH.Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur,S.Pd.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

4. Ibu Dr.Sukmawati M.,SE.,M.Si sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.SH.,MH sebagai Pembimbing II Yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tuaku ayahanda Abdul Haq. Ibunda Ruhani serta adik-adiku tercinta terutama Farida Haq serta keluarga atas doa yang senantiasa mengiringi langkah penulis,atas pengorbanan yang tulus.
6. Seluruh teman -teman Anti,Thantri,Evhi,Sinta,dilla, dan Hasna dan kawan-kawan manajemen pada umumnya yang selalu memberikan semangat,dan motivasi serta senantiasa berdo'a untuk kemudahan urusanku.
7. Rais yang telah memberikan,motivasi,dorongan serta dukungan dan doa untuk kemudahan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi Angkatan 2012 disetiap jurusan,Semoga kesuksesan senantiasa langkah kaki kita.

Semoga Allah melimpahkan rahmat dan pahala yang berlipat ganda kepada mereka yang telah memberikan pertolongan,perhatian dan simpatinya kepada penulis dan harapan penulis semoga apa yang bisa penulis sajikan dalam tulisan ini dapat memberikan manfaat.

Makassar, 2016

Hasriani Haq

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
PERNYATAAN KEORISINALAN SKRIPSI.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Pengertian Kompensasi.....	8
2.1.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	9
2.1.4 Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi	13

2.1.5	Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.6	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	17
2.1.7	Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan	18
2.1.8	Tujuan Kinerja	21
2.1.9	Komitmen Kerja	22
2.2	Kerangka Pikir	26
2.3	Hipotesis	27
BAB III	METODE PENELITIAN	28
3.1	Daerah dan Waktu Penelitian	28
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4	Populasi dan Sampel.....	30
3.5	Metode Analisis data	31
3.6	Defenisi Operasional.....	32
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	33
4.1.2	Visi dan Misi.....	37
4.1.3	Struktur Organisasi	38
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	40
4.2	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja.....	43

4.3	Dekripsi Data	43
4.3.1	Karakteristik responden	44
4.3.2	Penentuan Skoring kriteria Responden.....	47
4.3.3	Tanggapan Responden Tentang Kompensasi	48
4.3.4	Tanggapan Responden Tentang Komitmen	50
4.3.5	Tanggapan Responden tentang Kinerja	52
4.4	Analisis Data.....	54
4.4.1	Pengujian Validitas	54
4.4.2	Pengujian Reliabilitas	56
4.4.3	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.4.4	Pengujian Hipotesis	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan	4
2.1 Komponen-komponen Kompensasi.....	12
4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	45
4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	46
4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	49
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen.....	51
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	53
4.7 Hasil Uji Validitas	55
4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.9 Hasil Perhitungan analisis regresi linear berganda.....	57
4.10 Hasil Perhitungan R SQUARE.....	58
4.11 Hasil Perhitungan Uji F	59
4.12 Hasil Perhitungan Uji T	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	26
4.1 Struktur Organisasi PT.Midi Utama Indonesia.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan semua orang, mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik, dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dan berakselerasi dengan kemajuan zaman.

Memberikan perhatian karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Sedangkan Menurut Dessler (2009), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan.

Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada karyawan yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi.

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat bergantung pada pimpinannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya.

Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.. Dalam hal ini juga diatur tentang ketenaga kerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berikut ini dapat dilihat data jumlah karyawan PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar,setelah mengalami perubahan dari tahun 2011 samapai dengan tahun 2015.

TABEL 1.1.
DATA KARYAWAN
PT.MIDI UTAMA INDONESIA CAB.MAKASSAR
TAHUN 2011-2015

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN
1	2011	42
2	2012	39
3	2013	43
4	2014	49
5	2015	56

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti perlu untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul **"Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar "**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini adalah "

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia ?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubung dengan rumusan masalah diatas,maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh pemberian kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia.
2. Untuk mengetahui yang mana paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis,

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksana kompensasi bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi.

2. Manfaat praktis

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak – pihak yang berkepentingan didalam perusahaan terutama dalam teori kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai suatu masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama hingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan organisasi.

Semakin meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia didalam suatu organisasi. Bagaimana canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayanan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

Edwin B.Lippo yang dikutip dalam buku **T.Hani Handoko(2011:3)** Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan,pengorganisasian dan pengendalian dari pengadaan,pengembangan,kompensasi,pengintegrasian dan pemeliharaan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan,individu,karyawan dan masyarakat.

Malayu S.P.Hasibuan (2010:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan,dan masyarakat.”

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan,pegawai,buruh,manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departement sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau Human Resource Departement.Departement sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi yang dijalankannya.Fungsi-fungsi Manjemen Sumber Daya Manusia dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2010 : 21) terdiri dari :

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawn dengan menetapkan pembagian kerja,hubungan kerja,delegasi wewenang,dan kordinasi dalam bagian organisasi.Organisasi hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan,agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan,seleksi,penempatan,orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses meingkatkan keterampilan teknis,teoritis,dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.1.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2009) adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas dan kreativitas para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif dan adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Pengertian kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi juga dapat diartikan adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa balas jasa tidak hanya berupa uang tetapi juga berupa bukan uang seperti, “fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, jaminan sosial, kendaraan, asuransi, dan segala bentuk jasa tersebut diberikan kepada para karyawan oleh perusahaan secara tetap”. Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah merupakan bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian dari balas jasa yang paling besar.

Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seorang menjadi karyawan, selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tetap sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat dan adil. Penetapan kompensasi minimum ini sangatlah penting, sebab bila penetapan kompensasi di bawah minimum maka dapat menyulitkan

perusahaan. Misalnya, perusahaan tersebut akan di anggap melanggar hukum, tidak beretika, dan melanggar hak asasi manusia.

2.1.3 Jenis –jenis kompensasi

Menurut Simamora (2006) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu:

a. Kompensasi finansial,

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, bonus, dan konsumsi. Berikut adalah macam – macam kompensasi langsung:

a. Gaji atau upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan dan pembayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan

kepada karyawannya tanpa melihat hasil kerja yang mereka capai dan besarnya gaji itu tetap tidak berubah sesuai dengan golongan dan besarnya gaji tidak berdasarkan jam kerja dan diberikan setiap bulan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif itu adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan langsung dengan *gain sharing* atau diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Program pemberian insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan prosuktivitas, keuntungan, jumlah kehadiran, prestasi kerja, produktivitas pegawai, dan efektifitas biaya.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun. Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, liburan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

b. Kompensasi non finansial

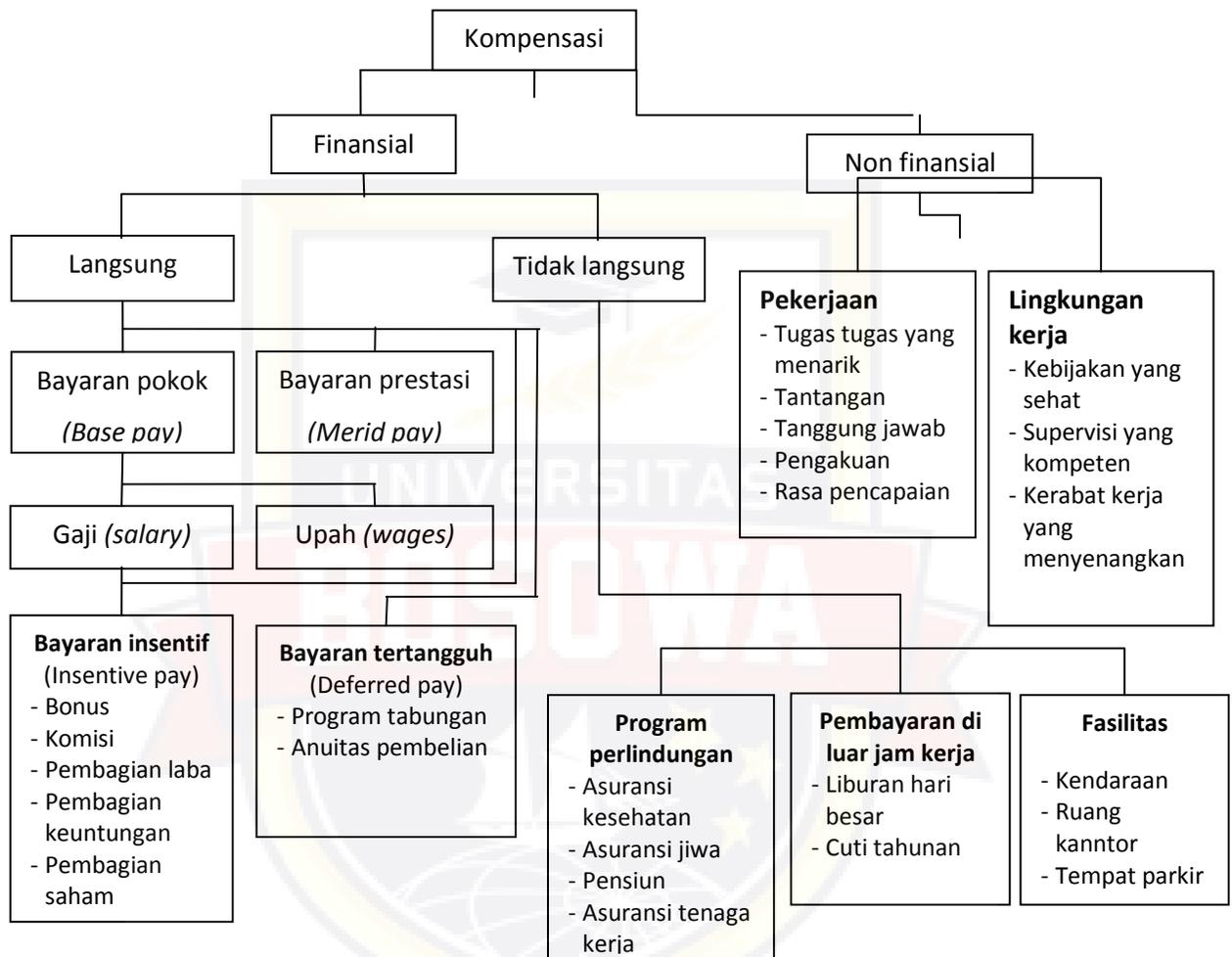
Pengertian kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang dan finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Pekerjaan adalah segala aktifitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas – tugas yang telah dibebankan padanya.
2. Lingkungan pekerjaan adalah kondisi lingkungan dalam suatu organisasi dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari.

Untuk lebih jelas mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berikut gambar mengenai komponen – komponen kompensasi menurut Simamora (2006) berikut di bawah:



Tabel 2.1
KOMPONEN-KOMPONEN KOMPENSASI



2.1.4 Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Salah satu alasan pentingnya pemberian kompensasi karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lainnya. Program kompensasi adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi. Setiap pegawai yang telah mengabdikan dirinya kepada perusahaan dan telah memberikan atau mengorbankan tenaga dan pikirannya kepada organisasi atau perusahaan, baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah akan mengharapkan balas jasa berupa uang atau barang. Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi moneter. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan. Kompensasi yang diberikan ini diharapkan akan berdampak positif terhadap perusahaan. Maka dengan adanya dampak positif ini tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, yaitu:

1. Akan menaikkan produktivitas dan kreativitas kerja yang tinggi oleh para karyawan dalam melaksanakan kegiatan bekerjanya bagi organisasi atau perusahaan.
2. Untuk memberikan rangsangan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mempunyai gairah dalam mencapai prestasi yang tinggi dalam bekerja.
3. Untuk mengikat karyawan agar bekerja pada organisasi atau perusahaan.

Dalam menejemen kompensasi ada beberapa prinsip yang harus diterapkan, menurut Sumarwan (2003) prinsip – prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Terdapat rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan.
2. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
3. Mempertimbangkan keuangan perusahaan.
4. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.
5. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
6. Sistem penggajian yang harus dikaitkan dengan penelitian kinerja karyawan.

Bagi manajemen, masalah kompensasi pegawai mungkin merupakan masalah personalia yang membingungkan dan paling sulit. Pengupahan harus mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor – faktor emosional

dari sudut pandang para karyawan, di samping itu kompensasi mempunyai dampak penting terhadap perekonomian.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam bahasa sehari-hari adalah aktivitas dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sedangkan karyawan adalah orang yang telah diterima sebagai karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "produktif". Artinya sesuatu yang mengandung potensi yang digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam suatu komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non-fisik atau non-material. Menurut (Wirawan 2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektifitas operasional suatu organisasi atau karyawan yang didasarkan pada sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Moehariono (2010), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstibusi pada ekonomi Amstrong dan Baron (Wibowo 2013). Dengan demikian kinerja, adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

SP Malayu Hasibuan (2014) mengatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip **Faustino (2000)** Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Para ahli di atas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan prilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Kinerja adalah kemampuan melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga sasaran yang telah ditetapkan selamanya dapat terwujud sesuai dengan rencana sebelumnya. Kinerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini.

Pelaksanaan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan. Pelatihan pada umumnya dihubungkan dengan pegawai operasional sementara peningkatan kinerja karyawan dikaitkan pegawai manajerial.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara (2001) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi dengan 30 pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji, ada 2 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

2.1.7 Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisienkan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (job description). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

Bagi karyawan, upah menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada majikan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua. Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan majikannya, terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja. Sebagian besar pemogokan buruh di Indonesia disebabkan oleh tuntutan buruh atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial mereka.

Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara. Upah menentukan jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Jumlah pajak penghasilan yang dipungut pemerintah menentukan kemampuan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan ketika sedang bekerja dan di hari tuanya.

Kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat. Di negara-negara maju, tingkat upah merupakan pencipta kemakmuran negara-negara tersebut.

Sebagian anggota masyarakat adalah pekerja, baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta. Upah mempengaruhi daya beli mereka untuk membeli produk yang mereka butuhkan. Selain itu, upah juga menentukan jumlah jenis, kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat.

Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja., seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan.
2. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan atau pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja jika dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah atau gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, atau penghargaan lainnya.

2.1.8 Tujuan Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2.1.9 Komitmen Kerja

Komitmen kerja dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Sikap juga mencakup keterlibatan seseorang sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan

tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu sikap juga mencakup kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan.

Komitmen Kerja merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai perusahaan. Komitmen Kerja sedikitnya memiliki tiga karakteristik. Pertama, memiliki kepercayaan yang kuat dan menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Kedua, kemauan yang kuat untuk berusaha atau bekerja keras untuk perusahaan. Ketiga, keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi. Keinginan juga termasuk kehendak untuk tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawai dan ada loyalitas serta afeksi positif

terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku yang berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Dalam sebuah perusahaan tentu karyawan dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan, dosen, guru, pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (competent) namun ia bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan.

Komitmen kerja adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan enam hal yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan. organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.
4. Rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

5. Keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan.
6. Loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

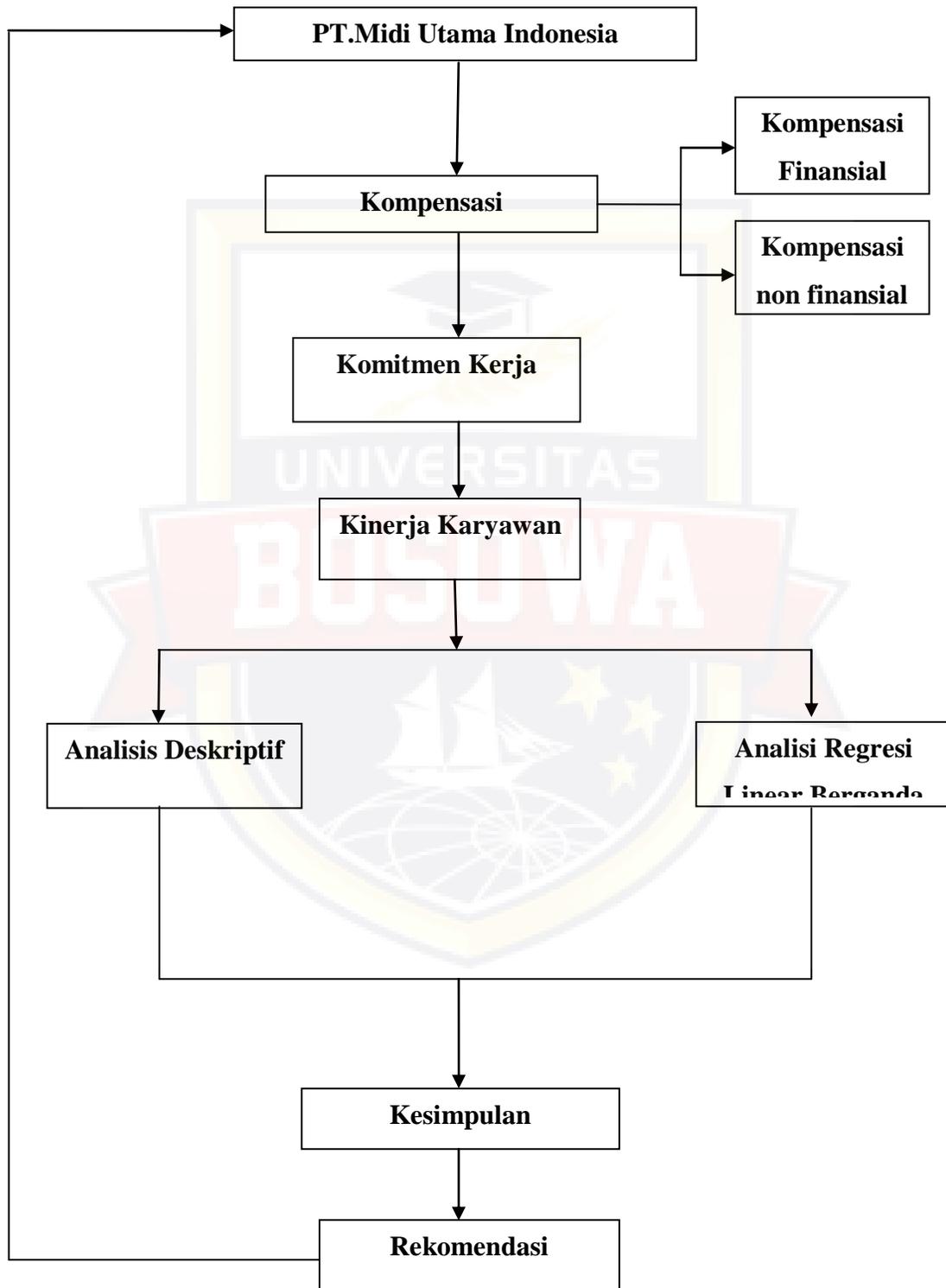
Yang semuanya itu dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen karyawan merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen karyawan mencakup unsure loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di samping itu komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Jenis Komitmen Kerja terbagi atas tiga komponen, yaitu :

- a) Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b) Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
- c) Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi.

2.2 Kerangka Pikir

GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR



2.3 Hipotesis

Sehubung dengan masalah pokok diatas, maka hipotesis yang diajukan penulis adalah :

1. Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar
2. Diduga bahwa Komitmen Kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar dimana pada PT. Midi Utama Indonesia Cab.Makassar , penulis melakukan sebuah penelitian dengan cara mendatangi langsung kantor PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar yang terletak di Daya tepatnya di JL.KIMA 8 Blok SS No.23 Makassar untuk mengumpulkan data – data pendukung di dalam melakukan penelitian tersebut.

Waktu digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan lamanya yaitu di bulan Mei sampai dengan Juli 2016

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mempelajari dan mengkaji permasalahan melalui buku-buku (referensi),dokumen,literatur,dan bahan-bahan tertulis lainnya sebagai pegangan yang berkaitan dengan sasaran peneliti

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Lapangan penelitian ini dilakukan oleh peneliti secara langsung ke tempat dimana penelitian itu dilakukan.

- a) Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung untuk melihat interaksi antara pimpinan dan karyawan.
- b) Wawancara (Interview), yaitu teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait didalam perusahaan.
- c) Penyebaran Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini karyawan perusahaan yang akan diteliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini :

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka. Jenis data ini diperoleh dari data jumlah karyawan, data jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dan data lain yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan di bahas.
- 2) Data Kualitatif , yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan laindalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang akan di bahas.

b.Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulisan penelitian ini sebagai berikut :

1) Data Primer

Data primer,yaitu data yang diperoleh penulis secara langsung dari perusahaan yang diteliti,baik melalui observasi,kuesioner untuk karyawan dalam perusahaan,maupun melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder ,yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut,baik dari hasil penelitian kepustakaan maupun dari instansi lainnya yang terkait.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugioyono , 2011) ,Sedangkan Menurut Sugioyono Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugioyono ,2011).Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar yang jumlahnya 68 karyawan.Karena sedikitnya jumlah populasi,maka penulis menggunakan metode Total Sampling yakni seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel,karena sampel yang besar

cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan.

3.5 Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang berpengaruh terhadap variabel pada penelitian, yaitu pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y dimana ketiga variabel tersebut kompensasi dan komitmen kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Komitmen kerja
- a = Bilangan Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi Kompensasi
- b_2 = Koefisien regresi komitmen kerja
- e = Tingkat kesalahan

3.6 Definisi Operasional

Pengertian operasional adalah penentuan konstrukstur sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sesuai dengan yang diteliti yaitu “Pengaruh Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Midi Utama Indonesia” maka penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu kompensasi dan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan atau upah yang diberikan kepada karyawan sebagai alat pemenuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan yang akan berakibat meningkatnya produktivitas kerja para pegawai.

Kinerja adalah kemampuan melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga sasaran yang telah ditetapkan selamanya dapat terwujud sesuai dengan rencana sebelumnya.

Karyawan adalah seseorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.

Kinerja karyawan adalah tingkatan hasil kerja pegawai dalam waktu tertentu yang sudah memenuhi dan mencapai persyaratan yang telah ditentukan dan juga sudah disepakati.

Komitmen kerja adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Midi Utama Indonesia

4.1.1 Sejarah Singkat PT.Midi Utama Indonesia

PT.Midi Utama Indonesia adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia . Gerai ini lebih besar dari minimarket pada umumnya,selain menjual buah-buahan dan sayur,Alfamidi juga menjual berbagai produk makanan,minuman dan kebutuhan hidup lainnya.Lebih dari 5000 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing,memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari.

Midi Utama Indonesia (MIDI) didirikan dengan nama PT.Midimart Utama 28 Juni 2007 dengan gerai pertama “Alfamidi “di Jl.Garuda ,Jakarta Pusat dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2007. Konsep Alfamidi dikembangkan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan dan belanja ke toko yang terdekat.Alfamidi dikembangkan sebagai konsep”supermarket mini”yang menempati luas area penjualan dari 200-400 meter persegi,dimana sekitar 20% luasnya digunakan untuk memajang produk fresh-food (buah,sayur,dan makanan beku).Bauran produk yang dijual di Alfamidi mencapai 7.000 SKU dan dilengkapi dengan produk-produk fresh-food,seperti ;buah,sayur mayur,dan daging olahan/makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat serta tidak dijumpai di gerai minimarket yang sudah ada.

Pada akhir tahun 2007, Perseroan memiliki 3 gerai Alfamidi di Jabotabek. Dalam perkembangannya pada bulan April 2008 nama perseroan berubah menjadi PT. Midi Utama Indonesia.

Pada akhir tahun 2008, perseroan telah berhasil mengoperasikan Distribution Center (DC) di Surabaya dan mengoperasikan 60 gerai Alfamidi di Jabodetabek dan Surabaya. Alfamidi dengan tagline “Belanja Puas Harga Hemat” diposisikan untuk dapat memberikan pelayanan dan pengalaman belanja agar terpenuhi kebutuhan dan dengan harga yang hemat. Alfamidi sebagai “gerai komunitas”, berlokasi di wilayah pemukiman agar dapat melayani dengan cepat dan mudah dijangkau masyarakat dari rumah. Sebagai gerai komunitas, Alfamidi juga mengajak masyarakat sekitar gerai untuk dapat berusaha/berdagang dengan menempati area depan samping gerai. Alfamidi mengembangkan nama “Alfaexpress” dengan tagline “cepat dan nyaman”; dimana konsepnya adalah mengutamakan kecepatan dan kenyamanan berbelanja pelanggan dalam memilih produk dan menyelesaikan transaksi pembayaran.

Pada tahun 2008 perseroan mengoperasikan DC Bekasi, sehingga pada akhir tahun 2008 perseroan telah mempunyai 3 Distribution Center, mengoperasikan 248 gerai Alfamidi dan 161 gerai Alfaexpress. Tahun 2008 juga merupakan tonggak penting bagi perseroan dimana, pada tanggal 30 November 2008, Perseroan telah mencatatkan seluruh saham Perseroan pada Bursa Efek Indonesia dengan kode MIDI.

Konsep Alfamidi diciptakan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan di toko yang terdekat. Alfamidi dikembangkan

dengan konsep supermarket mini yang menempati luas area penjualan antara 200 hingga 400 meter persegi. Keunikan gerai Alfamidi dibandingkan gerai sejenis lainnya adalah Alfamidi menyediakan produk fresh food, daging olahan dan makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Pada 2009, Perseroan melakukan pengembangan jenis gerai bernama Alfaexpress. Alfaexpress diperkenalkan sebagai konsep gerai yang menyediakan makanan dan minuman siap saji. Pada tahun 2011, untuk menyempurnakan konsep gerai Alfaexpress, Perseroan menandatangani perjanjian Master License Agreement (MLA) dengan Lawson Inc., Jepang yang memberikan hak eksklusif bagi Perseroan untuk menggunakan dan bertindak sebagai sub-franchisor atas trademark dan knowhow Lawson di wilayah Indonesia selama 25 tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Gerai Lawson sebagai gerai yang menyediakan makanan dan minuman siap saji (gerai convenience) menjual berbagai macam makanan khas Jepang dan makanan lainnya seperti onigiri, bento, nasi goreng, pasta serta produk minuman seperti kopi, coldiezt dan lain-lain.

Dinamika bisnis ritel di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan pertumbuhan segmen middle market. Oleh karena itu, Perseroan berupaya menyempurnakan konsep gerai Alfamidi dengan membentuk Alfasupermarket pada tahun 2015, sebagai jawaban atas peluang pasar yang masih terbuka luas serta upaya memaksimalkan perolehan laba usaha Perseroan. Alfasupermarket didesain dengan konsep supermarket dengan luas area penjualan lebih dari 500 meter persegi. Alfasupermarket hadir dengan gerai yang lebih luas untuk menyesuaikan kebutuhan pelanggan dengan menyediakan assortment yang lengkap didukung dengan strategi marketing yang

kompetitif. Consumers' expenditure or Perseroan mengemban visi untuk menjadi jaringan ritel yang menyatu dengan masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik. Karenanya Perseroan berupaya memenuhi kebutuhan dengan memperhatikan kenyamanan pelanggan, gerai Perseroan menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau.

Perseroan juga berupaya berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui melalui tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Program-program yang dilakukan merupakan bagian yang tidak terpisahkan misi Perseroan untuk membantu masyarakat sekitar. Selain itu juga merangkul masyarakat dan institusi melalui skema waralaba yang dapat melahirkan wirausaha-wirausaha baru dan membuka lapangan pekerjaan.

Saat ini PT Midi Utama Indonesia menjadi salah satu jaringan ritel yang mudah dijangkau masyarakat luas. Pada akhir 2015 jumlah gerai Perseroan mencapai 1.063 gerai yang terdiri dari 1.023 gerai Alfamidi, 2 gerai Alfasupermarket dan 38 gerai Lawson yang tersebar di beberapa pulau Indonesia meliputi pulau Jawa, Kalimantan, Sumatera dan Sulawesi. Jaringan gerai tersebut terdiri dari gerai milik sendiri dan dalam bentuk kerjasama waralaba dengan pihak ketiga. Didukung lebih dari 17.547 karyawan, Perseroan melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia.

Perseroan telah menerima penghargaan dari berbagai institusi yang terpercaya diantaranya: Master Service Award for category of minimarket dari Makassar Research dan Makassar Terkini (2011-2012), Customer Loyalty Award as Leader of Net Promoter in

the minimarket category dari Majalah Swa (2012-2013), Customer Loyalty Award as Good Net Promoter in the convenience store category dari Majalah Swa (2012, 2013, 2015), The Best in Experiential Marketing Award dan The Best in Social Marketing Award dari Majalah Marketing (2013), Social Media Award dari Frontier Consulting Group dan Majalah Marketing (2014-2015).

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan mengenai gambaran kesuksesan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu oleh suatu unit kerja / instansi. Visi PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita-cita dan citra yang ingin diwujudkan yakni :

“Menjadi jaringan ritel yang menyatu dengan masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik “

Visi tersebut mencerminkan tujuan sebagai berikut :

1. Pelayanan yang berkualitas adalah pelayanan yang memiliki keunggulan dalam proses pemberian barang dan memiliki hasil yang memadai.
2. Memiliki daya saing yang tinggi ditingkat pasar market-pasar market yang lain dan untuk mendukung terciptanya barang yang berkualitas dan terjamin sangat memuaskan untuk masyarakat.

b.Misi

Untuk mencapai visi tersebut, PT.Midi Utama Indonesia mempunyai Misi.Misi yaitu sesuatu yang harus dilaksanakan sesuai visi yang telah ditetapkan agar PT.Midi Utama Indonesia tersebut dapat berjalan dan terlaksana dengan baik.

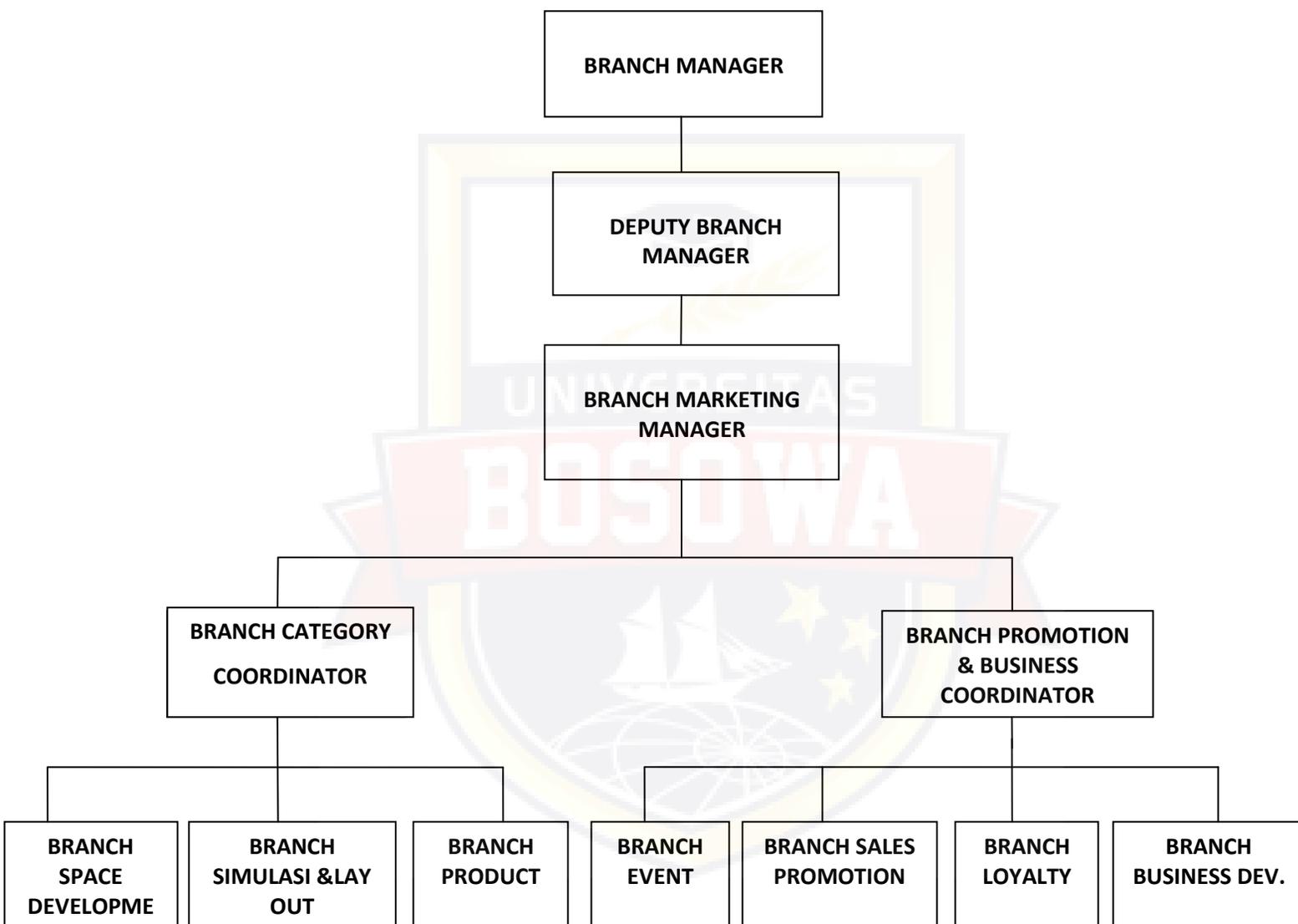
Misi tersebut adalah :

1. Memberikan Kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas.
2. Menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tertinggi.
3. Menumbuhkembangkan jiwa Wiraswasta dan kemitraan usaha.
4. Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat, terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam mengelola aktivitas suatu perusahaan , diperlukan suatu manajemen yang dinamis dan kompetitif agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang efisien dari segi biayanya,waktu dan tenaga kerja yang dilibatkan,tidak terjadi pemborosan serta efektif dalam bekerja dalam organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang baik diantara para personilnya.Organisasi adalah suatu bentuk persekutuan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.Struktur organisasi merupakan alat kontrol bagi segala kegiatan perusahaan dan alat pemersatu fungsi perusahaan

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
PT.MIDI UTAMA INDONESIA



4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Pembagian uraian tugas dan tanggung jawab pada PT.Midi Utama Indonesia adalah sebagai berikut :

a. Branch Manager

Fungsi utama branch manager adalah sebagai pemimpin cabang dan bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja cabang dengan melakukan perencanaan ,monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian target,covering area dan pengelolaan customer untuk memenuhi target penjualan yang ditetapkan perusahaan.

Tugas branch manager :

- 1) Merencanakan langkah strategis cabang,mengatur penjadwalan kunjungan dan target sales untuk pencapaian target penjualan secara maksimal.
- 2) Mereview dan memastikan kesiapan sales order untuk proses pengiriman barang.
- 3) Berkoordinasi dengan pusat dan cabang lain untuk wilayah penjualan dan koordinasi target penjualan.
- 4) Berkoordinasi dengan pusat dan cabang lain untuk wilayah penjualan dan koordinasi target penjualan.

b. Branch Marketing Manager

Marketing manager bertugas dalam mengejar target penjualan yang diberikan oleh management, mengejar target penjualan leaseback (dana Tunai) yang diberikan oleh management, melakukan proses monitoring analisa manajemen SDM, setting target di proses marketing, survey dan collection cabang.

c. Branch Event

Tugas dan tanggung jawab Branch Event adalah :

- 1) Menentukan strategi promosi di saluran distribusi dan area geografis yang efektif untuk setiap brandnya.
- 2) Mengalokasikan budget promosi retail, outlet, dan dealer di tiap kantor regional dan cabang sehingga dapat menentukan strategi promosi yang tepat dan meningkatkan penjualan.
- 3) Menyusun strategi dan teknik bekerjasama dengan pihak ketiga (EO dan Agency) agar promosi sukses.

d. Branch Sales Promotion

Sales Promotion berfungsi sebagai suatu komunikasi pemasaran, artinya aktifitas pemasaran yang berusaha menyebarkan informasi, mempengaruhi atau membujuk dan atau mengingatkan pasar sasaran atas perusahaan dan produknya agar bersedia menerima, membeli dan loyal pada produk yang ditawarkan.

e. Branch Loyalty

Tugas dan tanggung jawab branch loyalty sebagai tidak memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada karyawan atau institusi. Beberapa cara mengatasi penurunan loyalitas kerja :

1. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju.
3. Mengusahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas, sesekali mengajak karyawan berunding.
4. Tanggung jawab pada perusahaan atau organisasi.

f. Branch Product

Bagian produk memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan produk berlangsung secara lancar dan efisien dalam memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun tugas branch produk :

1. Mengawasi semua kegiatan proses produksi yang berlangsung di lantai pabrik.
2. Mengkoordinir dan mengarahkan setiap bawahannya serta menentukan pembagian tugas bagi setiap bawahannya.
3. Mengawasi seluruh kegiatan produksi agar dapat mengetahui kekurangan atau kesalahan dan dapat dilakukan perbaikan.

4.2 Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja karyawan

Diantara Kompensasi dan Komitmen kerja yang paling berpengaruh signifikan yaitu Komitmen kerja karena komitmen kerja sangat dibutuhkan di PT.Midi Utama Indonesia karena kemampuan komitmen kerja karyawan meningkatkan prestasi kinerja karyawan seperti yang didefinisikan bahwa Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak perusahaan tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut, Komitmen kerja juga dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

4.3 Deskripsi Data

Pada bagian ini penulis menghadirkan beberapa data primer dari hasil penelitian yang dilakukan penulis kepada objek penelitian. Objek penelitian adalah pihak internal (manajer / karyawan) PT.Midi Utama Indonesia dan penulis menghadirkan hasil kuesioner dalam bentuk deskriptif. Responden dari pihak internal PT.Midi Utama Indonesia diantaranya adalah semua tenaga kerja (karyawan) yang ada pada perusahaan tersebut. Setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan kearah lebih maju perusahaan adalah memanfaatkan semua informasi tersebut kedalam model kualitatif.

4.3.1 Karakteristik Responden

Di bagian ini menjelaskan gambaran umum tentang responden yang terdiri dari karyawan PT.Midi Utama Indonesia.Total keseluruhan untuk karyawan yang diteliti adalah 68 orang.Dalam penelitian ini karakteristik responden dianalisis secara deskriptif yang meliputi Jenis Kelamin,Umur,dan Pendidikan Terakhir.Tabel karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK KARYAWAN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	36	52,94
Perempuan	32	47,05
Jumlah	68	100

Sumber : Data PT.Midi Utama Indonesia

Dengan melihat tabel 4.1 bahwa responden dengan jenis kelamin,diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 36 orang (52,94 %) dan perempuan 32 orang (47,05 %). Penentuan jenis kelamin diperlukan,karena dalam menentukan pengembangan dan penguasaan teknologi dibutuhkan skil dan kemampuan dari para karyawan laki-laki maupun perempuan,sehingga jenis kelamin dijadikan salah satu karakteristik untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK KARYAWAN
BERDASARKAN USIA

Kelompok Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
20-25	22	32,35
26-30	25	36,76
31-35	12	17,64
36-40	9	13,24
Jumlah	68	100

Sumber : Data PT.Midi Utama Indonesia

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara 26-30 tahun dengan jumlah 25 orang (36,76 %) usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi. Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15-64 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.Midi Utama Indonesia Cab.Makassar berada pada usia produktif.

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK KARYAWAN
BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah karyawan	Persentase (%)
SMA	8	11,76
DIPLOMA	28	41,17
SARJANA (S1)	32	47,06
Jumlah	68	100

Sumber :Data PT.Midi Utama Indonesia

Data responden pada tabel 4.3 berdasarkan pendidikan didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 dengan angka 32 orang (47,06 %),karyawan yang telah sarjana tentunya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih terbuka dan yang terpenting adalah bagaimana bisa melayani konsumen dengan sopan.Semakin berpengalaman seseorang,maka semakin paham dan lebih luas pandangan terhadap pengalaman dan penguasaan teknologi juga mendukung,dan faktor pendidikan harus menjadi pertimbangan mengingat angka karyawan yang telah sarjana cukup besar,hal tersebut akan memeberikan kesempatan yang rata kepada setiap karyawan dalam proses mngembangkan karir.

4.3.2 Penentuan *Skoring* Kriteria Responden

Survei ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi dari tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1 . Dengan jumlah responden sebanyak 68 orang, maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range Skor}}$$

Skor tertinggi : $68 \times 5 = 340$

Skor terendah : $68 \times 1 = 68$

Sehingga Range untuk hasil survei yaitu : $\frac{340 - 68}{5} = 54,4$

Range Skor :

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

3,40 – 4,19 = Baik

2,60 – 3,39 = Kurang Baik

1,80 – 2,59 = Tidak Baik

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak baik

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Kuesioner pengembangan sumber daya manusia dalam hal kompensasi disampaikan kepada karyawan yang terdiri dari kepala bidang dan seksi-seksi untuk mengetahui kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi kinerja karyawan adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan melalui kompensasi, komitmen kerja dan latihan kerja. Setelah kuesioner disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan range yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai bentuk kompensasi tersebut terimplementasi dalam melakukan semua kebijakan tanggung jawab dan tugasnya, yang meliputi komitmen kerja dalam melaksanakan pekerjaan terhadap pelayanan konsumen. Menurut hasil penelitian, rata-rata skor tertinggi terdapat dalam kompensasi kinerja. Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari pernyataan responden tentang kompensasi kerja.

TABEL 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
KOMPENSASI (X₁)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Sistem gaji yang diberikan kepada saya setiap bulan sesuai dengan peraturan yang berlaku.		1	8	36	23	4,19
2	Tunjangan yang saya terima dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja				38	30	4,44
3	Tunjangan yang saya terima sesuai beban kerja yang telah ditentukan berdasarkan peraturan yang berlaku.			10	27	31	4,31
4	Apakah Bapak/Ibu memperoleh asuransi kesehatan untuk menjamin kesehatan			13	31	24	4,16
5	Apakah Bapak/Ibu memperoleh tunjangan cuti yang memadai			10	31	27	4,25
6	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.			12	29	27	4,22
TOTAL							25,57
RATA – RATA							4,26

Sumber : Data yang telah diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi adalah sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju

terhadap indikator-indikator kompensasi kerja. Hal ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 4,26 yang berada pada range 4,20 – 5,00.

4.3.4 Tanggapan Responden terhadap Komitmen Kerja

Dengan memandang komitmen kerja sebagai faktor masukan (input) yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada suatu instansi, maka upaya kearah penggunaan kinerja karyawan secara efektif semestinya dilaksanakan oleh instansi itu sendiri. Upaya-upaya penggunaan komitmen kerja karyawan secara efektif ini dapat dilaksanakan melalui berbagai pendekatan seperti melihat cara kerja karyawan dengan mengadakan pelatihan.

Komitmen kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas yang dikerjakan karyawan. Komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan suatu instansi atau perusahaan.

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
KOMITMEN KERJA (X₂)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan		2	6	31	29	4,28
2	Saya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari				35	33	4,49
3	Sangat kecil kemungkinan saya mninggalkan pekerjaan				29	39	4,57
4	Saya melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada perusahaan ini			3	29	36	4,49
5	Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan.			1	27	40	4,57
6	Saya sangat bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan.			2	26	40	4,56
TOTAL							27,04
RATA – RATA							4,57

Sumber : Data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.5, mengenai tanggapan responden terhadap variabel komitmen kerja , maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap komitmen kerja

dapat dikatakan “sangat baik “ karena nilai rata – rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,57 yang berada pada range 4,20 – 5,00.

4.3.5 Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Pada bagian ini,akan membahas tentang Kinerja karyawan sebagai salah satu yang dibutuhkan untuk meningkatkan suatu pencapaian target suatu perusahaan,mengingat dalam berbagai hal bidang kehidupan sudah tidak bisa dihindari dan berdampak pada terjadinya persaingan yang ketat antara instansi satu dengan yang lainnya.Maka yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada suatu instansi menggunakan kinerja karyawan secara efektif semestinya dilaksanakan oleh perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu,Dalam konteks perusahaan kinerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai satu prestasi dan tujuan kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri.

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban					Rata – Rata
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya Selalu meneliti kembali tugas yang sudah diselesaikan		1	5	30	32	4,37
2	Saya selalu bekerja dengan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan			3	37	29	4,40
3	Saya cukup mampu bekerjasama dengan baik			6	26	36	4,44
4	Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang ditugaskan pada saya dengan tingkat kejujuran yang tinggi			2	34	32	4,44
5	Pekerjaan yang saya tekuni ini dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya				28	40	4,59
6	Saya selalau disiplin dalam melaksanakan tugas			5	32	31	4,38
TOTAL							26,62
RATA – RATA							4,43

Sumber : Data yang telah diolah

Dari tabel 4.6 ,dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dikatakan “sangat baik”, karena nilai rata –rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,43 yang berada pada range 4,20 – 5,00

4.4 Analisis Data

4.4.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 68 orang responden dengan jumlah pertanyaan 18 item pertanyaan, dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat r hitung atau nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari pada r tabel product moment. Dalam hal ini r tabel ditetapkan sebesar 0,468 berdasarkan tabel r pada $(68 - 1 = 67)$ dan ketentuan untuk pengambilan keputusan :

- Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

TABEL 4.7
HASIL UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	74.96	28.073	.205	.818
X1.2	74.71	27.464	.449	.804
X1.3	74.84	27.630	.255	.815
X1.4	74.99	25.388	.569	.794
X1.5	74.90	26.512	.426	.804
X1.6	74.93	26.636	.385	.807
X2.1	74.87	25.072	.590	.792
X2.2	74.66	26.496	.640	.794
X2.3	74.57	26.935	.558	.798
X2.4	74.66	25.959	.631	.792
X2.5	74.57	25.950	.715	.790
X2.6	74.59	28.126	.276	.812
Y1	74.78	26.383	.453	.802
Y2	74.75	27.743	.349	.808
Y3	74.71	28.599	.148	.820
Y4	74.71	28.420	.225	.814
Y5	74.56	27.265	.494	.801
Y6	74.76	29.377	.045	.825

Sumber : Hasil olah data primer SPSS V 22

Corrected Item – Total Correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Nilai pada kolom *corrected item total correlation* merupakan r_{hitung} yang akan dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,468 maka kesimpulan yang diperoleh adalah semua pernyataan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

4.4.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Karena nilai yang diperoleh lebih dari 0,6 maka hasil yang diperoleh reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 :

TABEL 4.8
HASIL UJI RELIABILITAS
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	18

Sumber : Hasil olahan SPSS V. 22

Dengan melihat nilai Cronbach's Alpha 0,814 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabilitas dapat diterima.

4.4.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data SPSS V.22 dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

TABEL 4.9
HASIL PERHITUNGAN
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.617	3.075		5.730	.000
X1	-109	.090	-.139	-1.207	.232
X2	437	.103	.486	4.229	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS V.22

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = 17.617 - 0,109X_1 + 437X_2 + 3.075$$

Model persamaan regresi (*Unstandardized coefficients*) menunjukkan koefisien (β) yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (Variabel terikat) akan berubah jika X (Variabel bebas) diubah dalam satuan.

Sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized coefficients*, nilai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,139 X_1 + 0,486 X_2$$

1. Koefisien (β) X_1 sebesar 0,139 , memberikan arti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan kompensasi, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,139.

2. Koefisien (β) X_2 sebesar 0,486 , memberikan arti bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) . Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan komitmen , maka akan terjadi peningkatan kemampuan karyawan dalam kinerja karyawan 0,486.

TABEL 4.10

HASIL PERHITUNGAN R SQUARE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.192	21.066

a. Predictors: (Constant), Tot. X2, Tot. X1

Sumber : Hasil olahan data SPSS V.22

Dari hasil pengolahan data diatas, menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar = 0,216 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas (kompensasi dan komitmen) untuk menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja

karyawan) sebesar 21,6% sedangkan sisanya ($100\% - 21,6\% = 78,4\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh fakto-faktor lain yang tidak diteliti.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini terdapat 2 pengujian yaitu :

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel yang di masukkan yaitu kompensasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .Uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

TABEL 4.11
HASIL PERHITUNGAN UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.936	2	3.963	842	.000 ^b
	Residual	288.443	65	4.438		
	Total	296.379	67			

a. Predictors: (Constant), Tot. X2, Tot.X1

b. Dependent Variable: Tot.Y

Sumber : hasil data olahan SPSS V.22

Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang berada di atas 0,05 dan angka F_{hitung} sebesar 0,842 dimana angka F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,956 hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan komitmen kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

TABEL 4.12
HASIL PERHITUNGAN UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.617	3.075		5.730	.000
X1	-109	.090	-.139	-1.207	.232
X2	437	.103	.486	4.229	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengaruh dari masing-masing variabel kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi berikut :

1. Hasil Uji T (Parsial) antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan T_{hitung} -1,207 dimana nilainya lebih kecil dari nilai

T_{tabel} 2,919 dan nilai signifikasinya 0,232 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji T (Parsial) antara variabel komitmen terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan T_{hitung} 4,229 dimana nilainya lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,919 dan nilai signifikasinya 0,405 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 , maka variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.5 Pembahasan

Berikut adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan :

1. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia.
2. Diduga bahwa komitmen kerja yang paling berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia.

Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang berada di atas 0,05 dan angka F_{hitung} sebesar 0,842 dimana angka F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,956 hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan komitmen kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seorang menjadi karyawan, selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Komitmen Kerja merupakan keyakinan dan dukungan semangat kerja karyawan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai perusahaan.
- b. Ada hubungan antara kompensasi dan komitmen kerja dengan kinerja karyawan, komitmen kerja skor rata-rata 4,57. Keseluruhan penilaian tersebut berada pada nilai skor rata-rata setuju/baik hingga sangat setuju/baik.
- c. Dari uji ANOVA atau F, didapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang berada di atas 0,05 dan angka F_{hitung} sebesar 0,842 dimana angka F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,956 hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan komitmen kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis kemukakan diatas maka dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi kepada karyawan telah dilakukan dengan baik. Namun harus dilakukan peningkatan agar semangat kerja karyawan terus berkembang begitu pula dengan kerja sama dan komitmen kerjanya.
2. Kompensasi dan komitmen kerja ada kaitan dan hubungannya, karena karyawan tidak akan menanamkan dan menerapkan komitmen kerja pada dirinya jika saja kompensasi yang diberikan kepadanya tidak adil dengan karyawan yang lainnya itulah tujuan diberikan kompensasi yang merata bagi karyawan.
3. Dalam melaksanakan kinerja karyawan hendaknya memperhatikan kualitas dan kemampuan karyawan hal ini penting karena PT.Midi Utama Indonesia adalah perusahaan yang memiliki kewajiban melayani masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, Faustino 2000. **Sistem Manajemen Kinerja**, PT. Gramedia, Jakarta
- Deseller .2009, **Pengertian Kompensasi dan Insentif**, PT. Salemba Emban
- Edwin B. Lippo .2011, **Manajemen sumber daya manusia**, Jakarta, Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2002 . **Manajemen**. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja Marihot Tua E 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2007. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moehariono. 2010 . **Kinerja Karyawan**. Jakarta : Ghal
- Rivai, Veithzal 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia** , Bina Aksara, Jakarta.
- Sunarto. 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama BPFE UST. Yogyakarta
- Sumarwan. 2003, **Prinsip Kompensasi**, Alfabeta Bandung
- Suwatno. 2011, **Manajemen SDM**, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono, 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&C**, Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2013. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi**., Jakarta: Salemba Empat.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth.Bapak/IbuResponden

di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk memenuhi persyaratan penyusunan tugas akhir (Skripsi),saya mahasiswa pada Program Studi Manajemen Sumber daya manusia Universitas Bosowa Makassar,melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.MIDI UTAMA INDONESIA Cab.Makassar”.Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (kuesioner terlampir) dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dengan objektif.

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai anda pilih.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

Makassar,

Hormat Saya,

Hasriani Haq

CARA PENGISIAN KUESIONER

1. Berikan tanda silang (x) pada tempat yang telah tersedia sesuai jawaban Bapak/Ibu.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

Kriteria untuk seluruh pernyataan adalah sebagai berikut:

Keterangan	Bobot
1. SS (<i>Sangat Setuju</i>)	: 5
2. S (<i>Setuju</i>)	: 4
3. CS (<i>Cukup setuju</i>)	: 3
4. TS (<i>Tidak Setuju</i>)	: 2
5. STS (<i>Sangat tidak setuju</i>)	: 1

Mohon Bapak/Ibu mengisi identitas diri sesuai daftar isian dibawah ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : tahun

JenisKelamin : (a) Laki-Laki (b)Wanita

Jabatan :

Lama bekerja :

PendidikanTerakhir :

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kompensasi (X₁)						
1	Sistem gaji yang diberikan kepada saya Setiap bulan sesuai dengan peraturan yang Berlaku					
2	Tunjangan yang saya terima dapat Meningkatkan semangat saya dalam Bekerja					
3	Tunjangan yang saya terima sesuai beban kerja yang telah ditentukan berdasarkan peraturan yang berlaku					
4	Apakah Bapak / Ibu memperoleh asuransi kesehatan untuk menjamin kesehatan					
5	Apakah Bapak /Ibu memperoleh tunjangan cuti yang memadai					
6	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar					
Komitmen Kerja (X₂)						
7	Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.					
9	Sangat kecil kemungkinan saya meninggalkan pekerjaan					

10	Saya melakukan yang terbaik karena Merasa kebahagiaan hidup saya berada pada perusahaan ini					
11	Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan					
12	Saya sangat bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan.					
Kinerja (Y)						
13	Saya selalu meneliti kembali tugas yang sudah diselesaikan					
14	Saya selalu bekerja dengan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Saya cukup mampu bekerja sama dengan baik.					
16	Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang ditugaskan pada saya dengan tingkat kejujuran yang tinggi					
17	Pekerjaan yang saya tekuni ini dapat Memunculkan gagasan baru untuk Meningkatkan kinerja saya					
18	Saya selalu disiplin dalam melaksanakan tugas					

TERIMA KASIH DAN SELAMAT BEKERJA

VARIABEL																				
X1 KOMPENSASI							X2 KOMITMEN							Y KINERJA						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	E	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	E	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	E
4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	4	5	5	27
4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	3	5	4	26
5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	3	25
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	5	5	27
4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	4	4	3	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	5	5	27
3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	28

4	4	4	4	3	4	23	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29
4	4	3	3	3	3	20	2	4	4	4	4	5	23	2	4	4	4	4	5	23
5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	5	5	27	4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28
3	5	3	3	4	3	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25
3	5	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	3	3	3	22	3	4	4	4	4	5	24	3	4	4	4	4	5	24
5	5	4	4	4	3	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	5	4	29
5	5	3	4	4	3	24	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	5	4	27
3	4	4	4	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29

4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	27	4	4	5	3	3	3	22	5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	3	25	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25
4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	4	29



Lampiran

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2

/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tot.Y	26.632	2.3430	68
Tot. X1	25.662	2.9806	68
Tot. X2	27.044	2.6056	68

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Tot. Y	1.000	.003	.445
	Tot. X1	.003	1.000	.292
	Tot. X2	.445	.292	1.000
Sig. (1-tailed)	Tot. Y	.	.489	.000
	Tot. X1	.489	.	.008
	Tot. X2	.000	.008	.
N	Tot. Y	68	68	68
	Tot. X1	68	68	68
	Tot. X2	68	68	68

Lampiran

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	74.96	28.073	.205	.818
X1.2	74.71	27.464	.449	.804
X1.3	74.84	27.630	.255	.815
X1.4	74.99	25.388	.569	.794
X1.5	74.90	26.512	.426	.804
X1.6	74.93	26.636	.385	.807
X2.1	74.87	25.072	.590	.792
X2.2	74.66	26.496	.640	.794
X2.3	74.57	26.935	.558	.798
X2.4	74.66	25.959	.631	.792
X2.5	74.57	25.950	.715	.790
X2.6	74.59	28.126	.276	.812
Y1	74.78	26.383	.453	.802
Y2	74.75	27.743	.349	.808
Y3	74.71	28.599	.148	.820
Y4	74.71	28.420	.225	.814
Y5	74.56	27.265	.494	.801
Y6	74.76	29.377	.045	.825

Lampiran

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tot. X2, Tot. X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.465 ^a	.216	.192	21.066	.216	8.942	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	
1	65	.000	1.927

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.936	2	3.963	842	.000 ^b
	Residual	288.443	65	4.438		
	Total	296.379	67			

a. Dependent Variable: Y

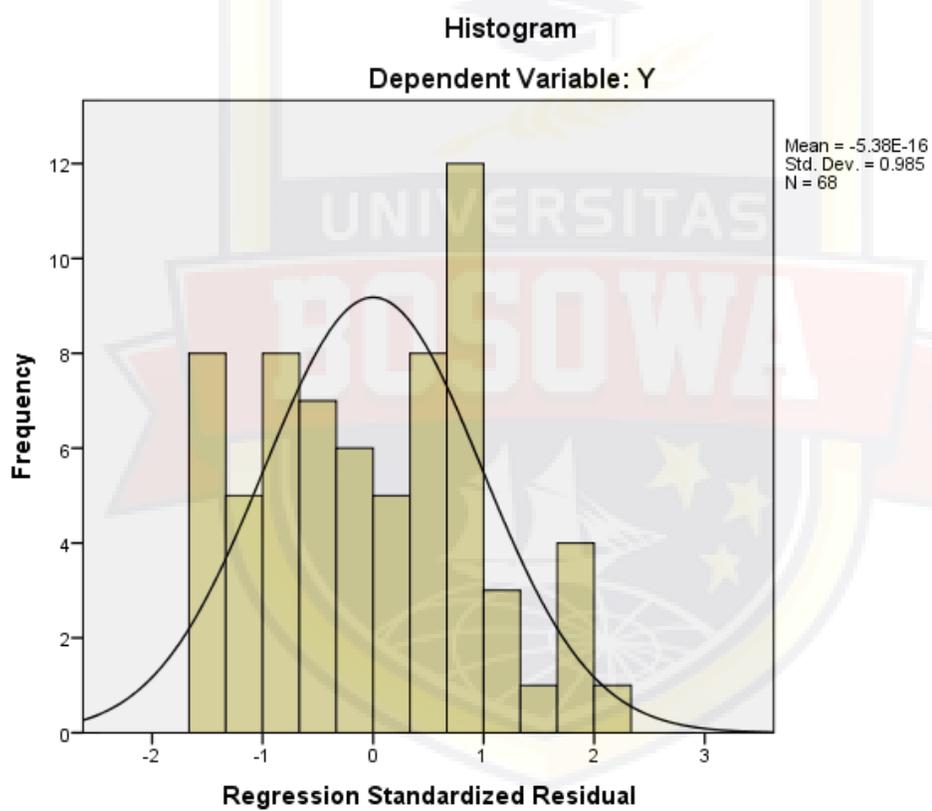
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	17.617	3.075		5.730	.000	
	X1	-.109	.090	-.139	-1.207	.232	.003
	X2	.437	.103	.486	4.229	.000	.445

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	18



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

