

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DIBAGIAN PRODUKSI PADA PT. SARIGUNA PRIMATIRTA

Siti Khaerunnisa¹⁾, Radjab Tampubolon²⁾, Herman³⁾

¹⁾ Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

²⁾ Dosen Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

³⁾ Dosen, Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

ABSTRAK

Siti Khaerunnisa, 0211 13 332, "Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta". Dibawah bimbingan Ketua Komisi Bapak Rajab Tampubolon dan Anggota Komisi Bapak Herman, 2018.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberikan balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja yang baik terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Dengan kompensasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya dengan kompensasi yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat memiliki kinerja yang kurang baik.

PT. Sariguna Primatirta Citeurep-Bogor pada tahun 2016 tidak dapat memenuhi pencapaian yang sudah ditargetkan, hal ini mungkin dikarenakan petugas penyeleksian kurang selektif dalam menyeleksi calon karyawan sehingga menyebabkan perusahaan mendapatkan karyawan yang tidak berkualitas.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui keadaan kompensasi yang diberikan oleh PT. Sariguna Primatirta, (2) Untuk mengetahui keadaan kinerja karyawan PT. Sariguna Primatirta, (3) Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Sariguna Primatirta. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode penarikan sampel dengan menggunakan sensus yaitu memilih semua populasi karyawan di bagian produksi sebanyak 45 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*, Analisis Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis, dan Uji Fungsional, dengan aplikasi SPSS 23.

Berdasarkan perhitungan Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* $r = 0,563$. Artinya Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta mempunyai hubungan sedang. Dari hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Kompensasi berkontribusi sebesar 31,7%, sedangkan 68,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan. Dari hasil Uji Hipotesis yang di hitung diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,469 > 1,684$) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang nyata antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di bagian produksi pada PT. Sariguna Primatirta. Dari hasil Uji Fungsional, kompensasi dapat dijelaskan oleh varians kinerja karyawan dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 14,981 + 0,358X$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah karyawan. Tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut, maka perusahaan tidak akan bisa berkembang.

Antara perusahaan dengan karyawan pun sebenarnya ada hubungan erat dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya.

Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi yang perusahaan berikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Sehingga para karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan perusahaan tersebut.

PT. Sariguna Primatirta yang beralamat di Jl. Mayor Oking Karang Asam Barat No.92B Citereup-Bogor, Jawa Barat-16810 adalah perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK) yang diolah dari air mata pegunungan yang menghasilkan produk murni dengan merek Cleo. PT. Sariguna memiliki karyawan sebanyak 45 orang. Pencapaian target produksi PT. Sariguna Primatirta akan terpenuhi apabila karyawannya bekerja secara maksimal.

Kualitas karyawan pada PT. Sariguna Primatirta bagian produksi belum bisa melakukan beragam tugas yang diberikan oleh atasan dalam pekerjaannya. Sehingga pekerja belum bisa menyelesaikan tugasnya sesuai perintah yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan masih banyak karyawan yang mengerjakan tugasnya tidak tepat waktu.

Tak hanya itu, karyawan PT. Sariguna Primatirta juga masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan sering kali banyak yang ketidak adanya ketelitian untuk mengecek tugasnya dengan baik dan benar.

Ketepatan waktu yang di miliki oleh karyawan PT. Sariguna Primatirta kurang baik, sehingga terjadi penurunan untuk memproduksi target yang diberikan oleh perusahaan, untuk mengerjakannya tidak sesuai waktu yang ditentukan. banyak karyawan yang menyepelekan pekerjaannya. Sehingga hal ini bisa menjadi faktor menurunnya target produksi.

Efektifitas yang diberikan oleh perusahaan tergantung bagaimana karyawan di PT. Sariguna Primatirta, jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, teliti, dan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, maka perusahaan akan memberikan imbalan yang sesuai dengan karyawan PT. Sariguna Primairta kerjakan.

Dan karyawan PT. Sariguna Primatirta harus memiliki jiwa kemandirian ke semua atasan maupun bawahannya. Karena hal ini bisa membantu untuk menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan. Sehingga bisa mengetahui bagaimana yang harus dilakukan oleh karyawan PT. Sariguna Primatirta untuk meningkatkan target produksi yang sedang menurun.

Sedangkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di bagian produksi PT. Sariguna Primatirta tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, sehingga karyawan semena-mena untuk mengerjakan target produksi yang di berikan oleh perusahaan. Dan seringkali keluar masuknya karyawan pada PT. Sariguna Primatirta.

Tabel
Data Entitas Induk, Penjualan Bersih, dan
Pertumbuhan PT. Sariguna Primatirta Pada
Tahun 2016-2017

Tahun	Entitas Induk	Penjualan Bersih	Pertumbuhan
2016	Rp. 39,26 miliar	Rp. 523,93 miliar	17,31%
2017	Rp. 50,17 miliar	Rp. 614,67 miliar	27,78%

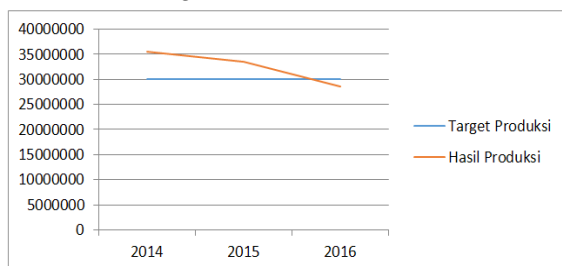
Sumber: (www.bisnis.com), 2017

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa secara global penjualan pada produk Cleo mengalami peningkatan, didongkrak oleh naiknya penjualan bersih. Akan tetapi PT. Sariguna Primatirta Citereup-Bogor mengalami penurunan pada target produksi karena adanya ketidak seimbangan dengan kinerja karyawan, terutama untuk masalah gaji. Mereka tidak pernah di gaji tepat waktu, gaji yang mereka terima bisa telat turun hingga 20 hari. Selain itu para karyawan merasa kurangnya dengan penerima tunjangan dan insentif yang di berikan oleh perusahaan. Seringkali terjadi keluar masuknya karyawan yang membuat target produksi galon 19 Liter menurun, tidak sesuai yang di inginkan oleh perusahaan.

Tabel
Data Hasil Produksi PT. Sariguna Primatirta
Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi
2014	45	30.000.000 Galon 19 Liter	35.500.000 Galon 19 Liter
2015	45	30.000.000 Galon 19 Liter	33.480.000 Galon 19 Liter
2016	45	30.000.000 Galon 19 Liter	28.590.000 Galon 19 Liter

Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017



Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017

Gambar
Hasil Produksi

Berdasarkan data tabel diatas menjelaskan bahwa di tahun 2014 PT. Sariguna Primatirta sudah mencapai target produksi akan tetapi di tahun 2015 PT. Sariguna Primatirta mengalami penurunan pencapaian target produksi hingga tahun 2016. Hal ini di duga akibat kurang baiknya pemberian kompensasi terhadap karyawan terutama dibagian insentif, dan

didukung pula oleh menurunnya tingkat absensi sehingga target produksi perusahaan menurun.

Gaji karyawan PT. Sariguna Primatirta ikut menurun dikarenakan adanya pencapaian target produksi yang dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Dan gaji yang diberikan masih sangat rendah, dan ini salah satu terjadinya penurunan target produksi di PT. Sariguna Primatirta, perusahaan menahan atau menelatkan penggajian pada karyawan.

Karyawan PT. Sariguna Primatirta merasa imbalan seperti insentif dan tunjangan yang diberikan masih dalam kata yang sangat rendah. Dan tidak sesuai yang perusahaan inginkan. Mungkin karyawan ingin mendapatkan insentif dan tunjangan yang lebih, sehingga karyawan bisa mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan lebih giat dan lebih baik lagi.

Kinerja karyawan dibagian produksi PT. Sariguna Primatirta selama tahun 2015 dan 2016 mengalami penurunan sehingga barang yang di produksi dan di hasilkan tidak sesuai target yang harus dicapai oleh perusahaan, dikarenakan karyawan bekerja tidak sesuai dengan ketentuan dan perusahaan. Hal tersebut dapat berpengaruh bagi perusahaan yang mana karyawan tidak bisa memenuhi target yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial berhubungan dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk gaji yang diterima secara tetap

ataupun upah. Kompensasi nonfinansial terbagi menjadi dua bagian yaitu tunjangan dan service.

Pemberian kompesasi bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin. Karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan dalam perusahaan. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan dengan menarik maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target-target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam kerangka tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan optimal. Perusahaan dalam memberikan kompesasi kepada para karyawan terlebih dahulu melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap karyawan yang ada misalnya dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Karyawan memandang kompensasi sebagai ukuran nilai karya mereka. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun drastis. Oleh karena itu, kompensasi seperti insentif, gaji, fasilitas, dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan para pegawai lainnya sangatlah penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan.

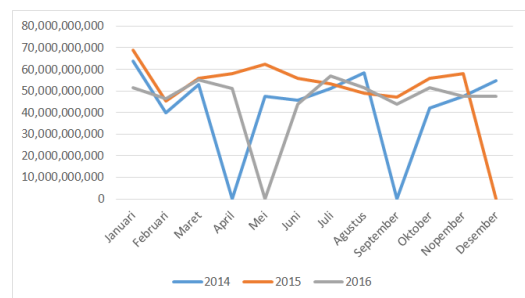
Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan

peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan, (Masrukhin dan Waridin, 2004:43). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja karyawan adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Tabel
Data Gaji Karyawan PT. Sariguna Primatirta Tahun 2014-2016

Bulan	Resp	Tahun		
		2014	2015	2016
Januari	45	63,787,500,000	69,052,500,000	51,394,500,000
Februari	45	40,095,000,000	45,375,000,000	46,530,000,000
Maret	45	52,852,500,000	55,687,500,000	55,201,500,000
April	45	47,385,000,000	57,915,000,000	51,324,000,000
Mei	45	47,385,000,000	62,370,000,000	57,105,000,000
Juni	45	45,630,000,000	55,770,000,000	43,992,000,000
Juli	45	51,030,000,000	53,460,000,000	57,105,500,000
Agustus	45	58,320,000,000	49,005,000,000	51,394,500,000
September	45	40,365,000,000	47,190,000,000	43,992,000,000
Oktober	45	41,971,500,000	55,687,500,000	51,394,000,000
Nopember	45	47,385000,000	57,915,000,000	47,658,000,000
Desember	45	54,675,000,000	55,687,500,000	47,587,500,000

Sumber: PT. Sariguna Primatirta 2017



Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017

Gambar
Gaji Karyawan

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa pemberian gaji setiap bulannya tidak sama. Gaji di PT. Sariguna Primatirta belum memenuhi syarat UMR, hal ini di khawatirkan

menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Sariguna Primatirta. Tabel 3 merupakan data pembulatan nominal rupiah gaji dari karyawan. Data tersebut mewakili data kompensasi PT. Sariguna Primairta, jika dilihat dari indikator gaji pokok yang diterima. Tujuan ditampilkan data tersebut untuk memastikan dengan jumlah gaji tersebut apakah mengindikasi kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga adanya ketidaksesuaian beban kerja dan gaji yang diterima.

Tabel
Gaji Rata-Rata Karyawan PT. Sariguna
Primatirta dan UMR DKI Jakarta
Tahun 2014-2016

Tahun	Rata-Rata Gaji PT. Sariguna Primatirta/Bulan	UMR DKI Jakarta Bulan	Selisih
2014	Rp 1.565.695,-	Rp 2.400.000,-	Rp 834.305,-
2015	Rp 1.696.950,-	Rp 2.700.000,-	Rp 1.003.050,-
2016	Rp 1.683.460,-	Rp 3.100.000,-	Rp 1.416.540,-

Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017

Berdasarkan dari data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada rentang 3 tahun terakhir PT. Sariguna Primatirta belum bisa memenuhi standar UMR. Hal ini bisa dilihat dari mengenai rata-rata gaji karyawan PT. Sariguna Primatirta mengharapkan adanya sebuah peningkatan kinerja yang baik untuk mencapai target produksi.

Tabel
Data Absensi Karyawan PT. Sariguna Primatirta
Tahun 2014-2016

Data Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan							
No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan Kerja	Keterangan Ketidakhadiran		
					Sakit	Izin	Alpha
1	2014	45	312	180	30	45	35
2	2015	45	312	200	35	55	45
3	2016	45	312	250	60	65	80
Jumlah Ketidakhadiran Karyawan					125	165	160

Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2017

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada karyawan bagian produksi PT. Sariguna Primatirta dalam 3 periode masih sangat rendah dilihat dari ketidakhadiran karyawan yang sakit 125, izin 165, dan alpha

160. Dan keterlambatan kerja pada tahun 2014 sebesar 180 hari, tahun 2015 200 hari, dan tahun 2016 250 hari. Pada tahun 2016 dengan jumlah keterlambatan kerja sapaai 250 hari, sehingga hal ini adalah salah satu faktor terjadinya penurunan target produksi, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menurun.

Kinerja karyawan berperan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan demi mencapai tujuan utama sebuah perusahaan. Tingkat kinerja berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada diperusahaan dan menjadi patokan utama tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan yang merupakan target utama setiap perusahaan. Dengan jumlah nilai kinerja karyawan yang tinggi tentu saja akan berpengaruh untuk tercapainya tujuan perusahaan yaitu salah satunya adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Dengan itu perusahaan harus dapat menjalankan kegiatan usaha dengan baik. Dapat mengembangkan karyawan dengan giat dan bersemangat untuk mendapatkan kompensasi yang diinginkan dan dapat menjadikan suatu penilaian yang baik, sehingga tenaga kerja yang dikeluarkan sesuai dengan pendapatan yang diberikan oleh perusahaan. Dari data diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Sariguna Primatirta bagian produksi mengalami penurunan kinerja karyawan.

PT. Sariguna Primatirta berupaya terus memperbaiki kinerja karyawan melalui motivasi agar kompensasi yang diinginkan mencapai target sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan

judul **“Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi Pada PT. Sariguna Primatirta”**.

Kerangka Pemikiran

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari peran karyawannya. Menggerakkan karyawan merupakan suatu masalah yang tidak mudah, karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki harga diri, perasaan dan tujuan yang berbeda-beda, mereka ingin diperlakukan sesuai kepribadian dan martabatnya sebagai manusia. Maka dari itu kompensasi sangat berperan untuk kinerja karyawan. Jika kompensasinya baik maka kinerja akan maksimal, pemberian kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan termasuk bonus dan hadiah yang diberikan perusahaan.

Setiap perusahaan yang bergerak di berbagai bidang mempunyai struktur pengorganisasian yang diatur oleh manajemen perusahaan itu sendiri. Tujuan dari struktur pengorganisasian itu sendiri agar seluruh pihak terkait dengan perusahaan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini dapat menciptakan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi

perusahaan untuk menetapkan tidak kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain karena kebutuhan yang harus dipenuhi, manusia akan bekerja dan mengharapkan imbalan dari tempat ia bekerja. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. Dengan kata lain kepuasan kerjanya juga semakin baik, disinilah pentingnya kompensasi bagi karyawan. Bagi perusahaan kompensasi berarti pengeluaran, tentunya perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan dapat ditukar dengan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan tersebut.

Menurut (Gary Dessler, 2007:46) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung adalah dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan tidak langsung adalah dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. (Simamora, 2016:218) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Tunjangan Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu, Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja. Adapun pengertian kinerja adalah sebagai berikut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan menurut (Wirawan, 2009:81) indikator kerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu mengenai Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Intani Kusuma Ningsih (2009), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 44,76%, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,93%, dan pengaruh secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus secara simultan sebesar 72,7%. Metode

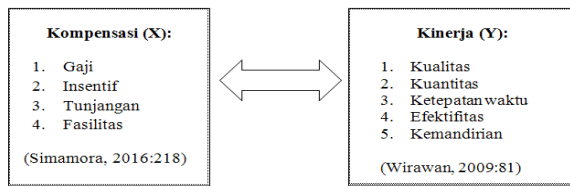
pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ariyani Muslimah (2014), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. dan Liris Indonesia, Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi melalui uji normalitas residual. Gaji/ Upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap dibuktikan dengan perhitungan uji t adalah $(6,043) > (1,685)$ dan sig $(0,000 < 0,050)$.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Catur Okta Viani (2015), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus). Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi (sig) variabel kompensasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi adalah 0,830, dan hasil nilai t_{hitung} sebesar 267.795 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,740, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut:

Konstelasi Penelitian



Gambar
Kontelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk di uji dalam kenyataan empiris. Berdasarkan teori-teori di pendukung, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan konstelasi penelitian maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Kompensasi pada PT. Sariguna Primatirta cukup baik
2. Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta cukup baik
3. Diduga terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta

Operasional Variabel

Tabel
Operasional Variabel
Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi Pada PT. Sariguna Primartirta

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	1. Gaji	1. Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari 2. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan. 3. Gaji yang diberikan cepat tepat waktu	Ordinal
	2. insentif	1. Pemberian secara adil dan merata 2. Sesuai dengan harapan 3. Insentif sebanding dengan target	Ordinal
	3. Tunjangan	1. Tunjangan akhir tahun 2. Tunjangan transportasi 3. Tunjangan jabatan	Ordinal
	4. Fasilitas	1. Fasilitas tempat ibadah 2. Fasilitas tempat parkir 3. Fasilitas kendaraan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	Tingkat kesesuaian jumlah target yang ditentukan	Ordinal
	2. Kuantias	1. Tingkat kesesuaian kualitas pekerja dengan standar yang ditetapkan 2. Tingkat kerapihan hasil kerja karyawan	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	1. Efektifitas waktu 2. Waktu yang ditentukan 3. Prioritas dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	4. Efektifitas	Tingkat keefektifan jumlah jam kerja pegawai	Ordinal
	5. Kemandirian	Komunikasi	Ordinal

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Kuantitatif korelasional, dimana penulis mengumpulkan data melalui survei, observasi, serta melakukan pengisian kuesioner (Angket) untuk menganalisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi Pada PT. Sariguna Primatirta.

Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan penyebar kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan penulisan penelitian ini.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari inormasi tentang keadaan perusahaan atau internet.

Metode Penarikan Sensus

Metode Sensus

Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel pada karyawan PT. Sariguna Primatirta dibagian produksi yang berjumlah 45 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:122). Dengan teknik pengambilan yang digunakan pada penelitian adalah *sampling jenuh* atau sensus.

Menurut Sugiyono (2015:124) mengatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada divisi PT. Sariguna Primatirta pada bagian produksi.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara:

1. Survei
2. Observasi

Tidak mengumpulkan data dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah dengan menyebarkan daftar pernyataan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai kompensasi dengan kinerja karyawan pada

PT. Sariguna Primatirta. Kemudian pernyataan tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert* dan diberikan skor sebagai berikut:

Skala *Likert*, Menurut Sugiyono (2015:134)

- a. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya juga disebut sebagai variabel penelitian.
- b. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2015:135).

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala *Likert* yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel
Bobot Nilai Jawaban Kuesioner pada Skala *Likert*

No	Kategori	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015:136)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus korelasi *product moment*, jika butir kuesioner relatif banyak.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y
- N = Jumlah Responden

a. Uji Validitas Kompensasi

Tabel
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0.735131	0,361	Valid
2.	0.759837	0,361	Valid
3.	0.65767	0,361	Valid
4.	0.615633	0,361	Valid
5.	0.488318	0,361	Valid
6.	0.46718	0,361	Valid
7.	0.382487	0,361	Valid
8.	0.380824	0,361	Valid
9.	0.457437	0,361	Valid
10.	0.422216	0,361	Valid
11.	0.506254	0,361	Valid
12.	0.368709	0,361	Valid

Sumber: Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan mengenai Variabel X yaitu Kompensasi pernyataan yang Valid sebanyak 12 dari 12 butir pernyataan, pernyataan dinyatakan Valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel}.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0.449466	0,361	Valid
2.	0.714753	0,361	Valid
3.	0.586788	0,361	Valid
4.	0.553428	0,361	Valid
5.	0.435726	0,361	Valid
6.	0.522254	0,361	Valid
7.	0.467379	0,361	Valid
8.	0.56635	0,361	Valid
9.	0.52014	0,361	Valid
10.	0.778759	0,361	Valid
11.	0.713511	0,361	Valid
12.	0.624091	0,361	Valid
13.	0.816437	0,361	Valid
14.	0.716624	0,361	Valid
15.	0.52014	0,361	Valid
16.	0.553428	0,361	Valid
17.	0.657463	0,361	Valid

Sumber: Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan mengenai Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan pernyataan yang Valid sebanyak 17 dari 17 butir pernyataan. Pernyataan dinyatakan Valid karena nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:268), reliabilitas adalah berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, dalam pandangan positif (kuantitatif) suatu data yang dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,600 maka dikatakan reliabel.

Alpha Cronbach

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r₁₁ = Nilai Reliabilitas
- k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua
- S_b² = Mean kuadrat kesalahan
- S_t² = Varians total

Hasil Uji Reabilitas

Menurut Serkan yang dikutip (Duwi Priyanto, 2016:60) untuk menentukan instrument (alat ukur) reliabel atau tidak, bisa digunakan batasan tertentu sebagai tingkatan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

Jika alpa:

1. 0,8 – 1,0 = Reabilitas Baik
2. 0,6 – 0,7 = Reabilitas Diterima
3. < 0,6 = Reabilitas Kurang Baik

1. Uji Reliabilitas Kompensasi

Tabel
Uji Reliabilitas Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	12

Hasil output SPSS versi 23 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kompensasi sebesar 0,764 dengan total jumlah 12 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	17

Hasil output SPSS versi 23 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,866 dengan total jumlah 17 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

Tabel
Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Siregar (2013:251)

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{n \sum x^2 - \sum x^2 \quad n \sum y^2 - \sum y^2}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi yang dicari

$\sum x$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum y$ = Total jumlah dari variabel Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

$\sum y^2$ = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

n = Jumlah Responden

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi adalah setelah (r) diketahui, maka untuk melihat seberapa besar kontribusi Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Dibagian Produksi Pada PT. Sariguna Primatirta maka dapat menggunakan koefisien determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut Siregar (2013:252):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD : *Coefecient determination* (Presentasi variabel X atau *independent* terhadap *dependent* variabel).

r : Koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keeratan Hubungan

Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah peneliti biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena uji hipotesis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r \sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

t_h = t_{hitung}

n = Jumlah Sampel

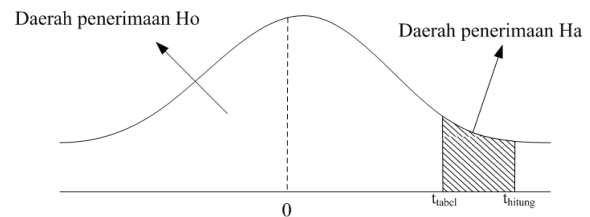
Berdasarkan hasil hipotesis statistik di atas, selanjutnya untuk memperoleh nilai t_{hitung} maka digunakan SPSS 23 sebagai alat, dimana rumusan hipotesis sebagai berikut:

- a. $H_0: \rho < 0$, Artinya tidak ada hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.
- b. $H_a: \rho > 0$, Artinya ada hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

Hasil yang didapat dari perhitungan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, Artinya Kompensasi tidak berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka H_0 terima dan H_a tolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Artinya Kompensasi berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka H_0 tolak dan H_a terima.

c. Adapun kurva uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar

Kurva Uji Hipotesis Distribusi Satu Arah

4. Hubungan Fungsional Antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil t diketahui bahwa ada Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana $\hat{Y}=a+bX$ dimana (Y) merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X).

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta

Untuk mengetahui Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta, maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*, Analisis Koefisien Determinasi (kd), Uji Hipotesis, dan Uji Fungsional dengan 45 responden.

Berdasarkan Hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 23 mengenai Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta dengan menggunakan korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel
Hasil Korelasi *Pearson Product Moment*
Correlations

		KompensasiX	KinerjaY
KompensasiX	Pearson Correlation	1	.563**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	45	45
KinerjaY	Pearson Correlation	.563**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Hasil output SPSS versi 23 diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* adalah 0,563. Artinya Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta mempunyai hubungan sedang.

Tabel
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0,563%	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,1000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Product Moment* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,563$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,563^2 \times 100 \\
 &= 31,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah r sebesar 31,7% sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Kompensasi mempunyai kontribusi besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lainnya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 68,3%.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja

Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta maka dilakukan uji hipotesis.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho < 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.

b. Menentukan nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% = 0,5 da derajat kebebasan (df) $n - 2$ atau $45 - 2 = 43$ hasil yang diperoleh adalah t_{tabel} 1,684.

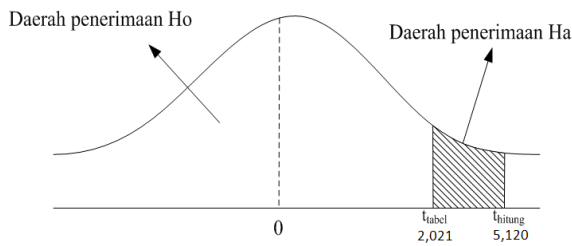
c. Menentukan nilai t_{hitung}

Selanjutnya t_{hitung} dapat dicari dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} = \frac{0,563\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,563)^2}} \\
 &= \frac{0,563}{\sqrt{1-0,317}} \times \frac{6,557}{\sqrt{0,563}} = 3,692 \\
 &= \frac{3,692}{0,826} = 4,469
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,469 > 1,684$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta.

d. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT. Sariguna Primatirta



Gambar

Hasil Kurva Uji Hipotesis Distribusi Satu Arah

Hubungan Fungsional Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Produksi pada PT. Sariguna Primatirta

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan software SPSS versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Tabel
Hubungan Fungsional Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,981	4,594		2,755	,009
Kompensasi	,358	,078	,563	5,127	,000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r = 0,563$ dan koefisien determinasi $r^2 = 31,7\%$. Maka, hal ini mengandung arti bahwa 68,3% varians yang terjadi pada kompensasi dapat dijelaskan oleh varians kinerja karyawan dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 14,981 + 0,358X$.

KESIMPULAN

Sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan kompensasi dan kinerja karyawan sebagai salah satu komponen penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

1. Kompensasi karyawan pada PT. Sariguna Primatirta adalah relatif cukup baik dengan nilai rata-rata 45,9%.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta adalah relatif baik, dengan nilai rata-rata 71,11%.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan di Bagian Poduksi pada PT. Sariguna Primatirta, dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini:
 - a. Hasil Analisis Koefisien Korelasi *pearson product moment* diperoleh 0,563 artinya bahwa Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah sedang.
 - b. Hasil Koefisien Determinasi diperoleh nilai sebesar 31,7%, artinya Kompensasi mempunyai peranan terhadap Kinerja Karyawan 31,7% dan sisanya sebesar 68,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - c. Hasil Uji Hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,469 > 1,684$) artinya, H_0 di tolak H_a di terima, artinya terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sariguna Primatirta.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- A.Anwar Prabu Mangkunegara 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Amstrong, Michael. 2006. *Human Resource Management Practice* London: Kopan Page.
- Basri A. F. M. dan Rivai V. 2005 *Performance Appraisal* Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Budiharto, Widodo. 2014. *Robotika Modern*. Edisi Revisi. Jakarta: Andi Bumi Aksara, Jakarta.
- Catur Okta viani. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di BTM Bina Insani Pringapus*. Semarang. Jurnal
- Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Dwi Aryani Muslimah. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak PT. Dan Laris Indonesia*. Yogyakarta. Jurnal
- Garry Dessler, 2008. *Human Resource Management*. Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Alfabeta
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Umam, Khaerul 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia .
- Wahyu Intani Kusuma Ningsih. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Sukun Kudus*. Semarang. Jurnal.
- Wibowo . 2014 . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.